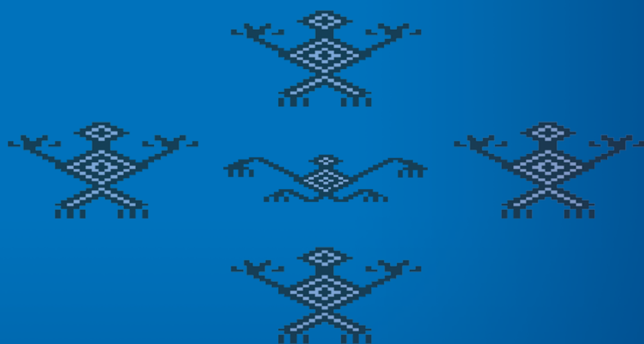
JUSTICIA LABORAL

Desigualdades y discriminación en el altiplano occidental de Guatemala









Programa USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral CAFTA-DR
PACT
Asociación Poder para Todos

JUSTICIA LABORAL

DESIGUALDADES Y DISCRIMINACIÓN EN EL ALTIPLANO OCCIDENTAL DE GUATEMALA

Programa USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral CAFTA-DR

PACT

Asociación Poder Para Todos

Justicia Laboral: Desigualdades y Discriminación en el Altiplano Occidental de Guatemala

Rokael Cardona Recinos, Carlos Fredy Ochoa García
Coordinadores

Seminarios de capacitación y sensibilización
Carlos B. Sacalxot Valdéz
Carmen Salguero
Edgar Orlando Velásquez Ajché
Nelly de león
Amilcar Rivas Monzón

Estudio de campo
Mayra Pocol Morales
René López Cotí
Marcos Cristóbal Ajiataz Huix
Diego Saturnino Aguilar Pec
Frisly Javier Méndez Sandoval
Edgar Abelardo Poz Chávez

Diagramación
B'alam Oscar Mejía
Diseño
Kaqb'atz' Andrés Luc

Programa de USAID para el acceso ciudadano a la justicia laboral. CAFTA DR, LJA, PACT

Editorial Cholsamaj, Primera edición

Este documento fue financiado por el Programa de USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral para CAFTA-DR. Las opiniones aquí expresadas corresponden a las personas autoras y no reflejan necesariamente el punto de vista de Pact ni de la Agencia de los Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID).

Xtz'aj chi Iximulew / Impreso en Guatemala, C.A.



USAID
DEL PUEBLO DE LOS ESTADOS UNIDOS DE AMÉRICA





ÍNDICE

PRESENTACIÓN

La Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos –USAID–, a través del Programa de acceso ciudadano a la Justicia Laboral –PACT- y la Asociación Poder para Todos realizaron el estudio denominado “Justicia Laboral: Desigualdad y Discriminación en el Altiplano Occidental de Guatemala”, que incluye un análisis de la situación laboral y los derechos laborales apoyado en la realización de un trabajo de campo, mediante una encuesta a los trabajadores mayoritariamente indígenas, en municipios de los departamentos de Totonicapán y Quetzaltenango, comprendidos dentro de la delimitación territorial del estudio.

El estudio forma parte de un proyecto, realizado en cinco meses, que también incluye actividades de sensibilización, concientización y capacitación a los diferentes actores involucrados en la región del altiplano occidental de Guatemala, lo que ha permitido fomentar y promover el conocimiento de la ciudadanía acerca de lo imperativo que es el cumplimiento de la justicia laboral, para lograr una verdadera democracia.

El estudio ha permitido obtener y sistematizar nuevos conocimientos y datos de campo para contribuir a minimizar las desigualdades y la discriminación étnica y de género en la aplicación de las leyes laborales a las poblaciones indígenas. Se dice “contribuir a minimizar” porque se reconoce que esta problemática en Guatemala es de carácter estructural y que para su resolución integral se requiere de una reforma laboral y social de grandes alcances. El estudio puso el énfasis en cómo se contribuye a minimizar las desigualdades y la discriminación étnica y de género en la aplicación de las leyes laborales. En cuanto al género el objetivo es el abordaje de la discriminación de la mujer indígena en la aplicación de las leyes laborales. Se trata de contribuir a visibilizar una problemática que ha estado ahí y que es necesario elevar al nivel de la conciencia de la ciudadanía y de las autoridades encargadas de la inspección del trabajo y de la aplicación de la justicia laboral.

El estudio se inscribe dentro de un nuevo contexto nacional e internacional relativo al reconocimiento de la identidad y derechos de los pueblos indígenas y a la necesidad de abordar integralmente la erradicación de toda forma de discriminación, incluyendo la desigualdad y la discriminación en las relaciones laborales, fuente de

la injusticia laboral que afecta a la gran mayoría de trabajadores y trabajadoras, especialmente indígenas, mujeres y jóvenes.

Constituye un desafío importante identificar y determinar las causas de la desigualdad y la discriminación en las relaciones laborales, cuestión que este estudio ayuda a dilucidar, mediante un análisis del contexto de las relaciones laborales y del derecho laboral, y especialmente mediante la encuesta realizada en el campo, a trabajadores y trabajadores del altiplano occidental.

El análisis de situación en Guatemala nos muestra que hay una persistente violación de los derechos laborales y una débil institucionalidad publica para administrar y aplicar la justicia laboral; los datos de la encuesta de campo no dan lugar a dudas. Pero también se reconoce que un país multiétnico y pluricultural como Guatemala, es susceptible a la desigualdad y la discriminación en las relaciones laborales, por razones de etnia y genero, debido a un conjunto de factores complejos que es necesario estudiar integralmente, incluyendo la información y opiniones de los afectados. Esta situación se torna más difícil al constatar que la discriminación por razones étnicas ha sido en Guatemala parte estructural de la sociedad y el Estado, por lo que es urgente desarrollar un nuevo "contrato social" que permita concretar acciones legales y de hecho para lograr una efectiva administración en contra de la desigualdad y discriminación en el mundo del trabajo. Se enfatiza además que es la mujer indígena y los jóvenes de ambos sexos quienes sufren las peores formas de desigualdad y discriminación en las condiciones de trabajo y relaciones laborales en el altiplano occidental de Guatemala.

Para contribuir a darle continuidad a los resultados de este estudio se ha conformado en el altiplano occidental la red social para la defensa de los derechos laborales de los trabajadores, como una semilla que se espera trascienda al ámbito nacional de Guatemala. Constituye un primer paso ante un desafío complejo de más largo alcance en el que deben mejorarse integralmente las condiciones y relaciones de trabajo, que se reflejen en una mejora real de la calidad de vida de los trabajadores. Y en donde las instituciones del Estado, responsables, actúen con el compromiso irrenunciable de hacer cumplir el Derecho del Trabajo en todos sus aspectos.

La problemática en la violación de los derechos laborales y la práctica de discriminación laboral por razones étnicas y de género en Guatemala es de una complejidad estructural cuya solución requerirá

de grandes trasformaciones sociales, culturales e institucionales, lo que implica pensar en procesos de largo plazo. En un tiempo corto solamente se pueden sentar bases para un nuevo enfoque y una nueva cultura de derechos laborales que tengan muy en cuenta la no discriminación por razones étnicas y de género. Este libro es una contribución como un punto de partida cuya riqueza está dada por el enfoque coherente con la aplicación plena del derecho laboral sin discriminación alguna, que es una de las máximas aspiraciones de los derechos humanos en general y de las normas de la Organización Internacional del Trabajo –OIT-.

En el primer capítulo del libro se aborda el contexto y la problemática de la justicia laboral en Guatemala; en el segundo capítulo se presenta una síntesis del Derecho Colectivo del Trabajo en Guatemala; en el tercer capítulo se analiza el trabajo sujeto a regímenes especiales. Mientras en el cuarto capítulo se caracteriza el altiplano occidental, área en la cual se realizo la encuesta, y se analizan los resultados del trabajo de campo. Finalizándose con un apartado de conclusiones y anexos.

Se agradece de manera especial al Doctor Carlos Fredy Ochoa, coordinador de la encuesta, y los abogados laboralistas Carlos B. Sacalxot Valdez y Edgar O. Velásquez Ajché por sus contribuciones académicas en este libro. Asi también a la Abogada Nelly De León, la Licenciada Carmen Salguero y al personal involucrado en la encuesta y procesamiento de los datos. Es necesario reconocer asimismo la participación de la Abogada Natividad Batz, Directora de la Defensoría de la Mujer Indígena en Quetzaltenango por su invaluable aporte en la formación de la Red anteriormente mencionada, cuyos integrantes dieron aportes importantes a este estudio.

Rokael Cardona Recinos
Asociación Poder para Todos
Guatemala, julio 2011

CAPÍTULO I

CONTEXTO Y PROBLEMÁTICA DE LA JUSTICIA LABORAL

La cuestión indígena y de los trabajadores indígenas en particular, cobra especial relevancia en Guatemala, en el marco del otorgamiento del Premio Nobel de la Paz a Rigoberta Menchu (1992); en el contexto de la suscripción del Acuerdo de Identidad y Derechos de los Pueblos Indígenas (1995)[1] y al darse la ratificación del Convenio 169 (1996). Anteriormente dicha cuestión no estaba incluida dentro de las prioridades de las políticas del Estado, y aunque sigue siendo débil en esta esfera del poder, son las organizaciones indígenas y sindicales quienes las ponen reiteradamente en la agenda pública, siendo difícil la concreción de sus derechos mediante la aplicación de los convenios laborales.

Según este Acuerdo para superar la discriminación histórica hacia los pueblos indígenas, se requiere el concurso de todos los ciudadanos en la transformación de mentalidades, actitudes y comportamientos. Dicha transformación comienza por un reconocimiento claro por todos los guatemaltecos de la realidad de la discriminación racial, así como de la imperiosa necesidad de superarla para lograr una verdadera convivencia pacífica.

Un desafío adicional es reconocer la discriminación en las relaciones laborales por razones étnicas y de género, cuestión que este estudio ayudara a dilucidar.

Con miras a erradicar la discriminación en contra de los pueblos indígenas, el Gobierno de Guatemala se comprometió dentro del AIDPI a tomar diversas medidas; como promover ante el Congreso de la República la tipificación de la discriminación étnica como delito; promover la revisión ante el Congreso de la República de la legislación vigente para derogar toda ley y disposición que pueda tener implicación discriminatoria hacia los pueblos indígenas; divulgar ampliamente los derechos de los pueblos indígenas; promover la defensa eficaz de dichos derechos. Con este fin se comprometió a promover la creación de defensorías indígenas y la instalación de bufetes populares de asistencia jurídica gratuita para personas de bajos recursos económicos en las municipalidades donde predominan las comunidades indígenas. En cuanto a los derechos de la mujer indígena: la doble discriminación como mujer y como indígena,

1 AIDPI, en adelante.

con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación. El Gobierno se compromete el Acuerdo a tomar las siguientes medidas: Promover una legislación que tipifique el acoso sexual como delito y considere como un agravante en la definición de la sanción de los delitos sexuales el que haya sido cometido contra una mujer indígena; Crear una Defensoría de la Mujer Indígena, con su participación, que incluya servicios de asesoría jurídica y servicio social; y promover la divulgación y fiel cumplimiento de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer.

Dentro de los Instrumentos internacionales se asume la importancia de la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. En ese marco el Gobierno se compromete a promover ante el Congreso de la República un proyecto de ley que incorpore las disposiciones de la Convención al Código Penal. Siendo Guatemala parte de la Convención, también se compromete el Gobierno a agotar los trámites tendentes al reconocimiento del Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial tal como lo establece el artículo 14 de dicha Convención. Y en cuanto al Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo), el Gobierno como parte de su compromiso sometió al Congreso de la República, para su aprobación, el Convenio 169 de la Organización Internacional del Trabajo.

Agregado a lo anterior debe mencionarse que el año dos mil siete marcó un hito para los pueblos indígenas. El 13 de septiembre, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas después de más de 20 años de negociaciones. La Declaración aborda los derechos individuales y colectivos y establece las normas mínimas para la supervivencia, la dignidad, el bienestar y los derechos de los pueblos indígenas del mundo.

El análisis de situación en Guatemala nos muestra que a la problemática social en el mundo del trabajo se agrega la discriminación por razones de etnia y genero en la aplicación de la legislación laboral. Y ello se complementa con un contexto socio antropológico de Guatemala en el que se constata que la discriminación por razones étnicas ha sido parte estructural de la sociedad y el Estado. Asimismo la realidad de la discriminación aun cuando es estructural no siempre se visibiliza, como también muchos trabajadores desconocen que

existen regulaciones laborales en contra de la discriminación por razones étnicas y de género. Ese desconocimiento no es solo de la ciudadanía en general y de los trabajadores indígenas sino incluso de algunos empleadores y autoridades encargadas de la inspección del trabajo y de impartir la justicia laboral. Por otro lado cuando hay violaciones a los derechos de los trabajadores y trabajadoras indígenas, la forma de impartir la justicia laboral no siempre hace uso de las formas propias lingüísticas y culturales que forman parte de la identidad y los derechos de dichas poblaciones.

Esta problemática de discriminación étnica y de género en las relaciones laborales forma parte de una situación mucho más compleja sobre el incumplimiento de las leyes laborales en Guatemala.

En cuanto a los derechos laborales Guatemala ha ratificado los más importantes convenios de la Organización Internacional del Trabajo, a lo largo de cincuenta y nueve años (entre 1952 y 2011)1. En este periodo el país ratifico un total de 184 convenios. Se destacan claramente tres periodos de gobierno en los cuales dicha ratificación fue asumida por el Estado con prioridad: en el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán, específicamente el año 1952 en el que se ratificaron cuatro Convenios importantes, siendo estos el Convenio sobre la inspección del trabajo; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y se ratifica el primer convenio relacionado con trabajadores indígenas: el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas).

Entre 1952 y 1988 únicamente se ratificaron tres convenios relevantes, uno de ellos es significativo para el propósito de este estudio: el Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), ratificado en 1961; los otros dos convenios ratificados fueron el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, en 1959 y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en 1960. Eran estos (después de 1954) años de contrarrevolución que se prolongarían hasta 1986 en que entra en vigencia una nueva Constitución Politica que comienza a apartarse de las Constituciones abiertamente anticomunistas de 1956 y 1965. No obstante ello hay que reconocer que no ha cambiado en esencia la cultura de represión que el Estado implemento como respuesta a las demandas de los trabajadores.

Es precisamente en el primer gobierno constitucional de la etapa de transición democrática en el cual se ratifican convenios importantes, específicamente en 1988 y 1989 Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura); Convenio sobre la fijación de salarios mínimos; y se ratifican tres convenios relacionados con trabajadores indígenas: el convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, el convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas); y el convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas).

Posteriormente en el contexto de la negociación y suscripción de los Acuerdos de Paz se ratifican los convenios sobre la inspección del trabajo en la Agricultura (1994), el importantísimo convenio sobre la Negociación Colectiva (1996); así como el más relevante en la cuestión de los pueblos indígenas: El Convenio Sobre Pueblos Indígenas y Tribales (1996); y el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, ratificado a solo tres años de que fuera promulgado por la OIT.

No obstante la voluntad de ratificación de los convenios el problema estructural que afronta Guatemala es una reiterada falta de voluntad política para el cumplimiento de las leyes laborales, con el consiguiente acoso a la actividad sindical y a las organizaciones sindicales, lo cual en la época de la guerra fría y conflicto armado interno (1954-1996) dio lugar a grandes costos humanos e institucionales para el movimiento sindical en su conjunto. Por lo que la restauración del tejido orgánico de los trabajadores y sus organizaciones representativas constituye uno de los desafíos estructurales más importantes para el futuro de la democracia social y la construcción de un autentico estado democrático de Derecho, multicultural y pluriétnico.

Lo más reciente en cuanto a la problemática estructural presente en las relaciones laborales y en las condiciones de trabajo, es la exigencia de información de los Estados Unidos al Gobierno[2] sobre el

---

2 La secretaria de Trabajo de Estados Unidos, Hilda Solís, solicito al Gobierno de Guatemala información sobre el cumplimiento de los derechos laborales en el marco del Tratado de Libre Comercio CAFTA, después de recibir algunas denuncias. Ésta es la primera vez que Estados Unidos solicita consultas bajo un capítulo laboral de un tratado de libre comercio. En abril de 2008, la principal central sindical de Estados Unidos, la AFL-CIO, y seis organizaciones laborales guatemaltecas alegaron en un documento que el Gobierno de Guatemala no estaba cumpliendo con sus compromisos laborales asumidos bajo el Tratado de Libre Comercio entre República Dominicana, Centro América y los Estados

cumplimiento de los Derechos Laborales, realizada en el mes de julio 2010, en el marco del cumplimiento del Tratado de Libre Comercio[3].

La analista de WOLA Vicki Gass, autora de varios informes sobre derechos laborales y acuerdos comerciales en la región, afirmó en un comunicado que las "violaciones de derechos laborales y (la) violencia contra trabajadores es un problema crónico y endémico en Guatemala". Según esta organización, una decisión de un tribunal constitucional guatemalteco que data de 2004 impide al Ministerio de Trabajo imponer multas a empresas que violan leyes laborales. Durante las negociaciones del acuerdo comercial, el Gobierno guatemalteco accedió a revertir esta decisión, pero, de acuerdo con WOLA, no lo ha hecho aún, lo que refleja "su falta de voluntad de proteger a sus trabajadores", asegura el grupo[4].

El tres de agosto 2010 el Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco –MSICG[5]- expreso su satisfacción y agradecimiento a la iniciativa de la organización sindical de los Estados Unidos, la AFL-CIO y la decisión del Gobierno de los Estados Unidos de América de iniciar el procedimiento de verificación del cumplimiento de las obligaciones del Estado de Guatemala bajo el artículo 16.2.1 (a) del DR-CAFTA.

Conforme lo manifestado por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el procedimiento se inicia porque el Gobierno de Guatemala no está cumpliendo sus obligaciones bajo el artículo

Unidos de América (DR-CAFTA, por sus siglas en inglés), lo que incluía la falta de aplicación efectiva de su legislación laboral.

3 EEUU exige a Guatemala información sobre el cumplimiento derechos laborales. "El Gobierno de EE.UU. ha solicitado consultas laborales con el Gobierno de Guatemala bajo el Tratado de Libre Comercio que tiene con Centroamérica y República Dominicana (CAFTA-RD)", señaló en un comunicado el Departamento de Trabajo. ase el respecto la noticia en la Prensa Libre del 31 de julio 2010, titulada

4 Ibidem.

5 El Movimiento Sindical, Indígena y Campesino Guatemalteco (MSICG), actúa a través de su consejo político integrado por las siguientes organizaciones que ellos consideran legítimas y representativas: a) Confederación Central General de Trabajadores de Guatemala (CTG); b) Confederación de Unidad Sindical de Guatemala (CUSG); c) Comité Campesino del Altiplano (CCDA); d) Coordinadora Nacional Sindical y Popular (CNSP); e) Frente Nacional de Lucha en defensa de los servicios públicos y recursos naturales (FNL) a cuya organización está adscrito el Sindicato Nacional de de trabajadores de salud de Guatemala; y f) Unión Sindical de Trabajadores de Guatemala (UNSITRAGUA). Vease al respecto http://www.elsoca.org/index.php?option=com_content&view

16.2.1 (a), con respecto a la aplicación efectiva de las leyes laborales de Guatemala relacionados con el derecho de asociación, el derecho de sindicalización y de negociación colectiva y condiciones aceptables de trabajo. Habiendo identificado un número significativo de deficiencias en el cumplimiento de la legislación laboral de Guatemala, constituyendo un sostenido o recurrente curso de acción o inacción, incluyendo la problemática siguiente:

1) Fallas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social y especialmente de la Inspección General de Trabajo al investigar violaciones de la ley laboral;
2) Fallas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en adoptar medidas de sanción una vez que el Ministerio ha identificado una violación de la ley laboral, y,
3) Fallas de los tribunales de justicia relacionados con la aplicación del derecho laboral en hacer cumplir con las órdenes judiciales en los casos de violaciones de la ley laboral.

El Gobierno de los Estados Unidos de América, al igual que la Comisión de Aplicación de Normas de la 98ª y 99ª Conferencia Internacional del Trabajo ha manifestado su preocupación por el reiterado deterioro de la situación de los derechos humanos laborales y sindicales en Guatemala y la falta de voluntad política del Gobierno de Guatemala para solventar esta situación. Esta falta de voluntad política se manifiesta no sólo en la ausencia de avances concretos en el combate al uso y amenazas de violencia que parecen estar relacionados al ejercicio o el intento de ejercer los derechos laborales en Guatemala, inclusive el derecho de asociación y el derecho de sindicalización y de negociación colectiva sino también con la falta de protección adecuada para las personas amenazadas por la violencia, entre otros[6]. En el contexto anteriormente analizado es necesario destacar la necesidad de contribuir a la transparencia y responsabilidad en la justicia laboral en Guatemala y facilitar el cumplimiento de los

6 De conformidad con los procedimientos establecidos en el RD-CAFTA, la solicitud de consultas da lugar a un plazo de 60 días para que las mismas sean resueltas que de no ser resueltas en dicho plazo dan lugar a la parte reclamante para Pedir una reunión de la Comisión del Acuerdo de Libre Comercio, que es un organismo a nivel Ministerial que supervisa la aplicación del acuerdo que tendrá un plazo de 30 días para resolver el asunto; si este mecanismo fracasa, la parte reclamante, en este caso el gobierno de Estados Unidos, puede solicitar el establecimiento de un panel de solución de diferencias para que examine el asunto y, de determinar este panel que la parte demandada no ha cumplido con su legislación laboral, puede imponer una multa de hasta 15 millones de dólares anuales.

mandatos constitucionales, del Código de Trabajo y de los Convenios Internacionales de la OIT ratificados por el Estado; contribuyendo a sentar las bases de una visión y una estrategia de largo plazo, con la plena incorporación de los actores involucrados y los operadores de justicia, con el propósito de eliminar las causas de la discriminación de género y de etnia en las relaciones laborales. Una verdadera democracia social es imprescindible para el desarrollo integral de Guatemala, sustentada en un autentico estado social y democrático de Derecho.

Por ello es importante conocer las normas del derecho colectivo del trabajo y el trabajo sujeto a regímenes especiales los cuales se incluyen en los siguientes capítulos.

CAPÍTULO II

DERECHO COLECTIVO DE TRABAJO

Edgar Orlando Velásquez Ajché

Para iniciar con el presente tema es necesario conocer los pilares en que descansa el Derecho de Trabajo en General, es en ellos donde se guarda la esencia y la razón de la existencia del Derecho Individual y Colectivo de Trabajo.

Es importante pues, mencionar algunos de los Principios Generales y Procesales que rigen el Derecho de Trabajo.

I. PRINCIPIOS GENERALES DEL DERECHO DE TRABAJO

Considero que la definición general de Principio, y la de los Principios Generales del Derecho del Trabajo son: La base esencial o el fundamento en el cual descansa la rama del Derecho Laboral, sin la cual no tendría la razón de ser su existencia.

Un principio se define como: "Primer instante del ser, de la existencia de una institución o grupo. Razón, fundamento, origen, Causa Primera, Máxima norma o guía. En plural: Los principios son las bases o rudimentos de una ciencia o arte…" Esta definición indica muy claramente qué entenderemos por principio el origen o inicio, la razón, fundamento, la base original de una ciencia; en consecuencia, el principio permite poder existir a un ser o ciencia.

Para Alonso García, los principios generales del Derecho del Trabajo son: "Aquellas líneas directrices o postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y postulados que inspiran el sentido de las normas laborales y configuran la regulación de las relaciones de trabajo con arreglo a ciertos criterios distintos de los que pueden darse a otras ramas del derecho".[7]

Para Federico de Castro: "Son las ideas fundamentales e informadoras de las organizaciones jurídico – laborales"[8]

---

7 Citado por Randolf Castellanos Dávila. Los principios que inspiran el Derecho del Trabajo su aplicación en Guatemala. Pág. 23 Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala. Año 1988.

8 Randolf Castellanos Dávila. Op. Cit. Pág. 23

Américo Pla Rodriguez al respecto sostiene que: “Son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirecta una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos”. [9]

El tratadista Guillermo Cabanellas, no solo los define, si no también nos hace una enumeración de ellos, tomando en consideración los principios laborales más aceptados, definiéndolos así: “Las normas fundamentales de interpretación o de suplencia de la ley en el Derecho Laboral. No obstante, gran parte de los laboralistas se inclinan por aceptar los principios siguientes:

1) El trabajo no debe ser considerado una mercancía.
2) El salario debe de garantizar un medio de vida conveniente.
3) El salario deber ser igual, sin distinción de sexos, por trabajo de igual valor.
4) El tratamiento económico de los diversos trabajadores que residan legalmente en un país, debe ser asegurado por reglas comunes en cuanto a las condiciones de trabajo, sin privilegios nacionalistas y sin humillaciones xenófobas.
5) Las leyes y demás normas laborales deben ser interpretadas conforme a las finalidades y propósitos que las inspiran.
6) En presencia de varias normas igualmente aplicables o contradictorias, ha de preferirse la más favorable al trabajador.
7) Igualmente, en caso de duda, ha de estarse a favor de los trabajadores, por su inferior situación jurídica en general”. [10]

Por aparte, Federico de Castro: muy acertadamente menciona una triple función que rige los principios del Derecho Común:

a) Informadora: En virtud de que fundamentan el ordenamiento jurídico.
b) Normativa: Como fuente supletoria, es decir son medios para integrar el Derecho.
c) Interpretadora: En cuanto que pueden orientar al Juez para una mejora aplicación de la justicia.

9 Ibíd. Pág. 23.
10 Ibíd. Pág. 23



Los Principios Generales del Derecho de Trabajo son entonces las bases esenciales del -Derecho del Trabajo, sin las cuales dejaría de existir este derecho: algunos de estos principios van alcanzando la Jerarquía de normas constitucionales como veremos más adelante: otro se encuentran de forma ideológica en el considerando cuarto, literales a), b), c), y d) del Código de Trabajo; así también se encuentran otros con categoría de normas ordinarias diseminadas en algunos de sus artículos del mismo código a saber:

Principio Tutelar de los Trabajadores: Art. 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala, Artos. 11, 12 y 17 del Código de Trabajo.

Principio Mínimum de Garantías Sociales Artos. 102 y 106 de la Constitución Política de la República de Guatemala y Artos. 12 y 22 del Código de Trabajo.

Principio de Derecho Necesario Artos. 91 y 103 del Código de Trabajo.

1) **Principio Realista**: Artos. 17, 116 y 147 del Código de Trabajo.
2) **Principio Objetivo**. Igual que el Principio anterior.
3) **Principio de Estabilidad Laboral**. Artos. 23 y 26 del Código de Trabajo.

II. PRINCIPIOS PROCESALES DEL DERECHO DE TRABAJO.

En igual forma que los principios generales, a continuación procedo a hacer una enumeración de los Principios Procesales del Derecho del Trabajo; considerando siempre que son muchos los tratadistas que los clasifican, en distinta forma, por lo que me orientaré esencialmente por la clasificación que utilizan los licenciados Mario López Larrave y Raúl Antonio Chicas Hernández[11], por ser más puntuales en señalar los criterios propios del derecho procesal del trabajo.

1) **Principio Protector o Tutelar de los Trabajadores:** Art. 103 de la Constitución Política de la República de Guatemala y el art. 17 del Código de Trabajo.
2) **Principio de Economía Procesal:** Artos. 11, 335 y 342 del Código de Trabajo, con excepción a este principio el articulo 78 literal b) del mismo Código de Trabajo.
3) **Principio de Concentración:** Con relación a este principio el Licenciado Chicas Hernández, lo considera como propio del

11 Ibíd. Pág. 64

Derecho Procesal del Trabajo, mientras que el Licenciado López Larrave, lo considera como parte del principio dispositivo, considerando dentro de este principio los siguientes:

3.1) **Principio de Iniciativa Procesal.** Art. 332 del Código de Trabajo.

3.2) **Principio de Impulso Procesal:** Artos. 285 y 321 del Código de Trabajo.

3.3) **Principio de Aportación de Pruebas a Cargo de las Partes:** Artos. 344 y 346 del Código de Trabajo.

3.4) **Principio de Congruencia:** Con excepción del art. 403 del Código de Trabajo.

4) **Principio de Publicidad:** Art. 353 del Código de Trabajo.

5) **Principio de Oralidad:** 321 y 322 del Código de Trabajo.

6) **Principio de Sencillez:** Considerando V del Código de Trabajo.

7) **Principio de Investigación o de la Averiguación de la Verdad Material Histórica:** Art. 357 del Código de Trabajo

8) **Principio de Flexibilidad en cuanto a la Carga y Valoración de las Pruebas:** Art. 361 del Código de Trabajo.

9) **Principio de Probidad o de Lealtad:** Art. 200 de la Ley del Organismo Judicial.

III. NEGOCIACIÓN COLECTIVA:

Como podrá apreciarse todo el análisis que se hace es entorno a la Negociación Colectiva, es por ello que, para seguir enfilándonos al tema central, me referiré a lo que esto significa.

a) Definición: Negociación Colectiva

Aunque doctrinariamente no fue posible citar a tratadista alguno, que se refiere a dicha definición, me permito expresar personalmente que es una de las instituciones del Derecho Colectivo de Trabajo, de carácter instrumental, fase previa generalmente al posible o, surgimiento de un Conflicto Colectivo de carácter económico social, al cual pretende encontrar una solución; con finalidades de crear mejores condiciones para la prestación del servicio, así como de la elevación del nivel económico social y la dignidad del empleado, mediante la celebración o culminación de una convención colectiva.

b) Terminología:

Como he tratado de explicar la Negociación Colectiva, es solamente un paso, para arribar a lo que es la Convención Colectiva y para esto es necesario aclarar con antelación que dentro del movimiento doctrinario y legislativo, no existen criterios uniformes con respecto a las denominaciones empleadas para autores y legislaciones que excluyen algunas modalidades.

Señalaré entre otras las siguientes denominaciones:

Concordato de Trabajo, Contrato Colectivo de Trabajo, Convenio Colectivo de Trabajo, Concordato Intersindical, Contrato Sindical, Tratado Intersindical, Acuerdo Colectivo, Convención Normativa, Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo, Reglamento Corporativo, Capitulaciones Colectivas, Contrato de Paz Social, Acuerdo Corporativo, Reglamento Intersindical, Reglamento Colectivo de Relaciones de Trabajo.[12]

Estimo adecuado utilizar una denominación genérica que comprenda los distintos medios en que culmina la negociación colectiva; me parece adecuado el término: CONVENCIONES COLECTIVAS, ya que dentro del mismo puede ubicarse a las que he denominado Modalidades de la Convención Colectiva. Los que contribuyen en gran medida a los fines de la NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y QUE ES LA UTILIZADA EN GUATEMALA.

c) Generalidades de la Negociación Colectiva:

Los conceptos que a continuación cito los he seleccionado ubicándolos según mi criterio, colocando entonces concepto y matices genéricos, portadores de amplitud, sin diferenciar si la negociación ha sido celebrada por la parte laborante, por sindicato o por un grupo coaligado, porque en tal caso, según mi opinión estoy ante sus modalidades.

d) Convenciones Colectivas:

Guillermo Cabanellas, indica lo siguiente: “Se está ante el convenio que regula uniformemente las prestaciones de un grupo de trabajadores, de una empresa , o de toda una profesión con respecto

---

12 Carlos Antonio Zabaleta Méndez. La Negociación Colectiva y su Normatividad en la Legislación del Derecho Procesal del Trabajo. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala. 1993. Pág. 46 y 47.

a uno o más empresarios, en lugar o por tiempo determinado" [13] Luis Alcalá – Zamora y Castillo, y Guillermo Cabanellas de Torres, definen las Convenciones Colectivas así: "En sentido extensivo, se entiende todo acuerdo colectivo entre patronos y trabajadores que tenga por objeto fijar las normas a las cuales deberán adaptarse los contratos individuales de trabajo". [14]

La Organización internacional del Trabajo (O.I.T), da la siguiente definición: citado por Guerrero Figueroa: "Es toda convención escrita, concluida por un cierto periodo entre uno o varios patronos a una organización patronal de una parte, y un grupo de obreros o una organización obrera, de otra parte, con el fin de unificar las condiciones de trabajo individuales y eventualmente reglamentar otras cuestiones que interesan al trabajo" [15]

A criterio del autor, Convención Colectiva: Es el acuerdo resultante de la Negociación Colectiva. Es la solución a un planteamiento pacífico, regularmente por parte de los trabajadores, o un conflicto colectivo de carácter económico social – celebrado a un lado por un agrupamiento de trabajadores organizados en sindicatos o no; y por el otro, por uno o varios patronos o una o varias asociaciones patronales, para regir durante un tiempo determinado; cuyo objeto fundamental es normar o reglamentar las condiciones de trabajo a que habrán de ajustarse las singulares relaciones de trabajo existentes o que en el futuro existan en las empresas o centros de trabajo a los que se extiendan su efectos, procurando la elevación del nivel de vida y la dignidad de los trabajadores.

El Derecho Colectivo de Trabajo, es la parte fundamental del desarrollo de la misma clase trabajadora, porque garantiza la formación y actuación de las organizaciones de laborantes en su lucha contra el capital, provocando el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Las principales instituciones que lo conforman y que representan los medios adecuados para la consecución de sus fines son: **la coalición, la asociación profesional, la negociación colectiva, el conflicto colectivo, la huelga, el paro, el arbitraje, entre otras.** Queda claro que el Derecho Colectivo del Trabajo, pretende la organización obrera

13 Alcalá – Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo ll Pág. 81.

14 Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 218

15 Alcalá – Zamora y Castillo, Luis y Guillermo Cabanellas de Torres. Op. Cit. Tomo ll. Pág. 79. Guerrero Figueroa, Guillermo. Derecho Colectivo del Trabajo. Pág. 218

para que mediante la acción conjunta el empleador reconozca sus derechos.

Con el Derecho Colectivo del Trabajo y con la organización de los trabajadores, surge entonces la NEGOCIACIÓN COLECTIVA, la cual en su evolución no ha gozado del mismo tratamiento, incluso en algún tiempo fue resentida y hubo muchos personajes principalmente al servicio del capital que trataron por mucho tiempo de negarle justificación incluso los legisladores le restaban importancia.

En tiempos del PRIMITIVISMO NEGOCIAL COLECTIVO, se planteaba como sentido fundamental de la Negociación Colectiva, el lograr el reemplazo de la determinación de las condiciones de trabajo en forma unilateral – por el empleador - lo que desembocaba prácticamente en un sistema de un simple contrato de adhesión: posteriormente y aún en tiempos actuales su misión es la lucha por la justicia en las relaciones entre el capital y el trabajo.

El laborante obtiene su mejoría laboral entonces, haciendo uso de la Negociación Colectiva. Esta crea nuevas condiciones de Trabajo: cumple por lo tanto una función CREADORA O LEGISLATIVA, de gran parte de normas reguladoras de la relación laboral, de aplicación general en la empresa, centro de trabajo, región, etc., dependiendo de la modalidad empleada. En este sentido la Negociación Colectiva asume el carácter de fuente formal del Derecho del Trabajo, de las llamadas fuentes formales.” [16]

Las distintas instituciones del Derecho Colectivo del Trabajo se encuentran diseminadas en el Código de Trabajo, en la siguiente forma:

- Negociación Colectiva. Artos. 49 al 56
- Sindicatos. Artos. 206 al 234
- Conflictos Colectivos de carácter económico. Artos. 239 al 244
- Huelga. Artos. 245 al 252
- Paro. Artos. 253 al 257
- Conciliación. Artos. 377 al 396
- Arbitraje. Artos. 397 al 413

16 Zabaleta Mendez, Carlos Antonio. Ob. Cit. Pág. 38

IV. NATURALEZA JURÍDICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por su carácter creador de condiciones de trabajo, rigentes del presente y fundamentalmente para un futuro definido – establecido en el tiempo – las NEGOCIACIONES COLECTIVAS son verdaderas fuentes del Derecho del Trabajo, ya que son el antecedente de la Convención Colectiva, por lo que va íntimamente relacionado, por lo que considero, que sin la NEGOCIACIÓN COLECTIVA no tendría razón de ser la CONVENCÍÓN COLECTIVA.

Los tratantes de la naturaleza jurídica de la Convención Colectiva, doctrinariamente mencionan varias teorías, de las cuales, a mi criterio son más relevantes y, que describo a continuación:

a) TEORÍAS CIVILISTAS:

Como es natural, estas teorías se basan para determinar la naturaleza jurídica de la convención colectiva, en el principio elemental del Derecho Civil: La Autonomía de la Voluntad: en tal sentido, asignan carácter privado a la regulación componente de la convención, y consecuentemente del Derecho del Trabajo, se considera parte del Derecho Privado, ya que el Derecho Público, se encargaba básicamente de regular la actuación estatal. Se equipara, la Convención Colectiva, con contratos inspirados en la Autonomía de la Voluntad, propios del Derecho Civil, según opinión del autor, no se justifican en la actualidad: Hoy el Derecho del Trabajo, es una rama del Derecho Público, ya que por la desigualdad existente entre empleados y empleadores, no puede hablarse de libertad contractual laboral, limitándose el principio de la autonomía de la voluntad. No obstante, se admite que la Convención Colectiva, tiene algunos ingredientes de tipo privado:

a) Ante contrato, Contrato Preliminar o acto preparatorio.

b) Contrato de adhesión.

c) Contrato de Mandato.

d) Estipulación a favor de terceros. [17]

b) Teorías de Transición:

Estas teorías, también ubican a la Convención Colectiva, como figura del Derecho Privado – Derecho Civil – adicionalmente se estudian

17 Guerrero Figueroa, Guillermo. Ob. Cit. Págs. 221 al 222.

algunas cualidades que le separan del Derecho Privado. No obstante, se ocupan mayormente del carácter obligatorio de la Convención más que de su naturaleza.

a) Teoría de la Solidaridad Necesaria.

a) Teoría del Pacto Social.

b) Teoría del uso o costumbre individual.

c) Teoría de la personalidad moral ficticia. [18]

c) Teorías Jurídico – Sociales:

Estas doctrinas, tratan de elaborar esquemas, tendientes a alejar a la Convención del Derecho Privado, es decir, no estiman adecuado darle tal carácter, por el contrario la ubican en el campo publicitario del derecho, ya que al crear la regulación laboral aplicable en un centro de trabajo, cumple funciones equiparadas a los organismos legislativos del estado y le atribuyen caracteres como su esencia normativa y su generalidad.

Entre estas teorías destacan:

- Teorías del Sindicalismo integral:
- Teorías Normativista y Corporativista:
- Teoría Institucional:
- Teoría de la Ley Delegada, Acuerdo – Ley y Acto – Regla: [19]

Creo de manera importante hacer mención, de esta última (Teoría de la Ley Delegada. Acuerdo – Ley y Acto – Regla) porque asigna carácter de ley, a la “Convención Colectiva”, de la cual es creada por los intervinientes en la “Negociación Colectiva”. O sea, los órganos estatales delegan parte de sus funciones legislativas en los sindicatos, tal delegación tiene base legal, porque se otorga a las organizaciones obrero – patronales la facultad de elaborar las leyes con sujeción a las cuales deben actuar. Sin embargo la generalidad de la Convención Colectiva, se circunscribe a la empresa o rama industrial respectiva y no a la totalidad de la población, por lo cual la Convención, no es similar a las leyes emanadas de los órganos estatales, ES LEY PROFESIONAL, y que se encuentra regulada en el Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala, en su artículo 49 en su segundo párrafo, el cual preceptúa: El Pacto Colectivo de Condiciones

18 Ibídem. Págs. 222 a la 223.
19 Ibídem. Pág. 223.

de Trabajo tiene carácter de Ley Profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industriales o regiones que afecte.

d) Teorías Mixtas:

Se otorga a la Convención Colectiva, por los autores comulgantes de estas corrientes doctrinarias, una naturaleza Doble; ´por un lado, se le equipara al Contrato y por el otro, a la ley: concluyéndose que se trata de una ley pero no parlamentaria, sino entre el capital y el trabajo.

V. NATURALEZA JURIDICA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA, SEGÚN CRITERIO DEL AUTOR

La Legislación Guatemalteca, permite la negociación colectiva directa, es decir, el acuerdo bilateral, encuentro de voluntades, al resultado (convención colectiva) le atribuye el carácter especial de LEY PROFESIONAL, como indique anteriormente, de conformidad con el artículo 49 del Código de Trabajo. Por lo tanto, considero que la corriente doctrinaria que más se adecúa a nuestra legislación es la TEORÍA MIXTA, ya que como puede observarse su origen, ´puede decirse que comparte carácter privado – contractual y tiene en cuanto a sus efectos caracteres o valor de ley.

Por lo tanto la Convención Colectiva, a mi criterio tiene una Naturaleza Jurídica Sui Generis por ello comparto la atinada expresión de Deveali, citado por Roberto Pérez Patón, al indicar que la Convención Colectiva “nace como un contrato y actúa como una ley”. **CARACTERES DE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS:**

Como mencione anteriormente “La negociación Colectiva es el antecedente de la Convención Colectiva o sea lo abstracto, y esta es lo material o sea la fuente formal del Derecho Colectivo en sí”. Cuya misión es elevarse sobre la ley y los tratados internacionales para alcanzar mejores condiciones de trabajo, agrupando una diversidad de características, que sirven de base a la aplicación de las convenciones y que, al mismo tiempo ayudan a comprender su naturaleza y su función.” [20]

20 Ibídem. Pág. 222.

5.1 La extensión de las convenciones colectivas a todos los trabajadores de la empresa o de la rama industrial considerada:

Varias veces se ha analizado esta cuestión, que sirve de fundamento principal a la tesis de las convenciones colectivas como fuentes formales del derecho de trabajo. La doctrina lo nombra la generalidad o universalidad del elemento normativo. Lo primero si se trata de contratos colectivos ordinarios o de contratos-ley que se apliquen en regiones geográficas o en zonas económicas determinadas, y lo segundo en los casos de los contratos-ley nacionales, que poseen la misma generalidad de las leyes que rigen todas las cuestiones que caen dentro de su hipótesis.

a) La inmediatez o vigencia automática de las convenciones colectivas:

En virtud de este principio, las cláusulas de las convenciones colectivas pasan automáticas, sin necesidad de ningún acto jurídico adicional, a constituir las condiciones individuales para la prestación de los servicios, esto es, se convierten en el contenido de las relaciones individuales de trabajo.

El objeto del contrato colectivo “es establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo. Además ordena que el contrato colectivo de trabajo, no se pacte en condiciones menos favorables para los trabajadores, que las contenidas en contratos vigentes en la empresa o establecimiento.

Adicionalmente determina que las estipulaciones del contrato colectivo se extienden a todas las personas que trabajen en la empresa o establecimiento.

b) El carácter imperativo de las convenciones colectivas:

Los caracteres formales del Derecho de Trabajo: Son normas de orden público, circunstancia que les otorga el carácter de derecho imperativo, lo que excluye la renuncia, por parte de los trabajadores, de sus derechos, beneficios, y prerrogativas.

c) La minuciosidad del elemento normativo de las convenciones colectivas de trabajo:

La doctrina extranjera, apoyada en algunas exposiciones alemanas, distinguió dos maneras de ser del elemento normativo;

- En ocasiones se forma con disposiciones generales, deberán concretarse en las relaciones individuales de trabajo constituyendo entonces un contrato colectivo normativo puro.
- En tanto en otras, el elemento normativo se convierte en uno o varios, contratos tipo, según las categorías de los trabajos, en cuyos casos ya no se requiere ningún acto jurídico posterior, como dijo Kaskel, las condiciones de trabajo pasan automáticamente a integrar el contenido de cada una de las relaciones individuales de trabajo. Esta condición de las convenciones colectivas, de las que ya sabemos que representan una superación de los beneficios legales.

La minuciosidad del elemento normativo es uno de los datos que fortalecen la tesis de que las relaciones individuales de trabajo dejaron de ser actos subjetivos de persona a persona y se convirtieron en el hecho real de una prestación de servicios regulada por un estatuto objetivo. [21]

5.2. Clasificación de las negociaciones colectivas:

Al momento del presente trabajo, no existen tratadistas que hablen al respecto de la Clasificación de las Negociaciones Colectivas, por lo que tratare de hacer la siguiente clasificación en base a lo anteriormente escrito y lo que contempla nuestra legislación laboral guatemalteca:

Por su modalidad las Negociaciones Colectivas pueden ser celebradas:

a) A través de un Convenio Colectivo de Condiciones de trabajo:

Son aquellas negociaciones realizadas por un grupo de Trabajadores coaligados no sindicalizados, y representados por un Comité *Ad hoc*, para defender intereses comunes ante su patrono o varios patronos, con ocasión del trabajo. Arto. 374 del Código de Trabajo Decreto 1441 del Congreso de la República.

b) A través de un Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo:

Celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, para determinar y acordar las condiciones de trabajo en que éstas deben prestarse. Artos. 51 inciso c) y 206 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la República de Guatemala.

---

21 De la Cueva, Mario. Ob. Cit. Pág. 429, 430 y 431.

Es importante mencionar las diferencias entre Convenio y Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo.

Las Partes:

Convenio: Patrono y Coalición de trabajadores.

Pacto: Patrono y Sindicato de Trabajadores.

Los alcances:

Convenio: Surte efectos y cubre únicamente a todos los trabajadores que se encontraban laborando en la empresa al momento de su celebración.

Pacto: Pasa a ser ley profesional entre las partes, su aplicación es para los trabajadores que se encontraban laborando en la empresa al momento de su celebración y también para todo trabajador que ingrese a laborar en la empresa con posterioridad.

La vigencia:

Convenio: Puede ser de uno a tres años, pero pierde su vigencia en forma automática y para poder obtener uno nuevo se deberá de negociar en su totalidad nuevamente. La ley no especifica nada en forma directa, pero el artículo 386 del Código de Trabajo, estipula al convenio a que lleguen las partes no podrá ser menor de un año; y en cuanto al máximo de la vigencia de un pacto.

Pacto: En igual forma puede ser de uno a tres años, con la diferencia que éste se debe denunciar para negociar uno nuevo y si no se denuncia en tiempo, surge una prórroga automática por un período igual (no pierde su vigencia).

Las formalidades:

Convenio: No existen según la ley mayores formalidades o requisitos que cubrir para arribar a éste.

Pacto: a diferencia del convenio la Ley señala un sin número de formalidades y requisitos que se deben de cumplir para arribar a este, que van desde la denuncia, negociación, hasta su homologación. [22]

22 Corona López, Juan Carlos. La violación de los principios generales del Derecho de Trabajo, en las incidencias que surgen en el planteamiento de los conflictos colectivos económico sociales ante el órgano jurisdiccional en el sector público descentralizado. Tesis de Graduación. Universidad de San Carlos de Guatemala. Año 1998. Págs. 12 y 13.

Por el número de cada una de las partes que participan en la Negociación Colectiva Puede ser:

a) **Singulares:** Cuando un Sindicato de Trabajadores o una Coalición de Trabajadores no sindicalizados, negocian ante su patrono las condiciones de trabajo que han de regir en su centro de trabajo. Arto. 49 del Código de Trabajo.

b) Cuando varios Sindicatos de Trabajadores o Coaliciones de Trabajadores no sindicalizados, negocian ante sus patronos, las condiciones de trabajo que han de regir en su Región de Trabajo, donde los trabajadores presten sus servicios.

El artículo 49 primer párrafo, del Código de Trabajo, establece: Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a este, y el artículo 374 del mismo código preceptúa: Patronos y Trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualesquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores pueden constituir consejos o comités *Ad Hoc* o permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargaran de plantear a los patronos o a los representantes de estos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes.

Dichos consejos o comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así procedieren el patrono o su representante no puede negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

Por su celebración, la Negociación Colectiva puede ser:

a.1) Por la vía directa:

Son aquellas negociaciones que se realizan, a través de la vía directa, cuando son sindicatos de trabajadores los que plantean el pliego de peticiones, y el patrono o patronos deciden negociarlo directamente con los representantes que los trabajadores designen. Arto. 51 inciso a) del Código de Trabajo.

a.2) Por arreglo Directo:

Son aquellas negociaciones que se realizan, por medio de arreglo directo, cuando son coaliciones de trabajadores sindicalizados los que plantean el pliego de peticiones, y patrono o patronos deciden negociarlo directamente con representantes que los trabajadores designen. Arto. 374 Código de Trabajo.

a.3) Con intervención de terceras personas o entidades administrativas:

Son aquellas negociaciones que realizan sindicatos trabajadores o coalición de trabajadores no sindicalizados, la intervención de una autoridad administrativa de trabajo cualquiera otro u otros amigables componedores. Es decir celebran conciliatoriamente, pero tienen que estar presente terceras personas y en un momento dado, ofrecer soluciones para un determinado desacuerdo que se presente, con el objeto de que dicha negociación alcance su objetivo primordial. **Esta negociación se celebra de forma extrajudicial.** Arto. 51 inciso b) del código de Trabajo.

a.4) Con intervención de un órgano jurisdiccional:

Sucede cuando una de las partes presenta el proyecto de pacto y la otra no contesta en el plazo de treinta días. Presentada la solicitud no se llega a ningún acuerdo sobre sus estipulaciones cualquiera de estas puede solicitar a un tribunal (tribunal de conciliación) para que intervenga en la negociación, conozca resuelva el punto o puntos en discordia. Arto. 51 inciso segundo párrafo del Código de Trabajo.

Por el sector en que las partes intervienen las Negociaciones Colectivas pueden ser:

a) Sector Privado:

Las negociaciones colectivas del sector privado, son aquellas en que intervienen directamente las partes de manera particular (trabajador – patrono) y que van a estar involucrados íntimamente en sus relaciones obrero – patronal con el objeto de discutir, cuáles serán los derechos y obligaciones que quedarán plasmados en un Pacto Colectivo de Condiciones de trabajo o Convención Colectiva. En estas negociaciones participan los sectores de la industria, agrícola, comercio o región determinada.

Estas negociaciones se encuentran reguladas específicamente en los artículos 102 incisos q), t) 103, 104 y 106 de la Constitución de la República de Guatemala, 49, 51, 53 y 54 del Código de Trabajo, decreto 1441 del Congreso de la república de Guatemala 2, 12 y 13 del Acuerdo Gubernativo 221-94 y el Convenio Internacional (número 98) Relativo la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva.

b) Sector Público:

Las negociaciones colectivas del sector público, son aquellas en que intervienen directamente en la negociación las partes de forma muy especial (Servidor Público – Estado) con el objeto de discutir mejoras de tipo socio-económico en las actividades que desarrollan y cuáles serán sus derechos así como las obligaciones a que se someterán ambas partes.

Hay quienes sostienen que la negociación colectiva en el sector púbico es el mecanismo idóneo, para redistribuir el ingreso, hacer proteger el derecho social y democratizar las relaciones de trabajo y que al mismo tiempo, representa una tregua en el conflicto social y propicia una atmósfera de relaciones laborales para el desarrollo.

Las negociaciones colectivas del sector público se rigen, en forma específica por los artículos 106 al 108 de la Constitución Política de la República de Guatemala: Por aparte los artículos, 2, 3 y 5, de la Ley de Sindicalización y Regulación de la Huelga de los Trabajadores del Estado, decreto 71-86, 1 y 4 del Decreto 35-96, artículos 49, 51, 53 y 54 del Código de Trabajo, decreto 1441 todos del Congreso de la República de Guatemala; 2, 12, 13 del Acuerdo Gubernativo 221-94 y el Convenio Internacional (número 98). Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Organización y de Negociación Colectiva.

En conclusión vemos que la legislación guatemalteca es amplia y precisa a la vez en el Derecho Colectivo del Trabajo.

CAPÍTULO III

TRABAJO SUJETO A REGÍMENES ESPECIALES

Carlos B. Sacalxot Váldez

Pareciera un tanto contradictorio el hecho que existan trabajos sujetos a tratamiento especial, pues pudiera pensarse que se pierde el carácter general de las normas laborales, sin embargo, lo que ocurre es que tales actividades laborales están revestidas de características propias y especiales, en donde el bien jurídico tutelado Trabajador, se encuentra en condiciones propias y distintas a las demás relaciones de trabajo y que por ende, requieren de regulación especial para su correcta protección. El presente tema no es producto de la contemporaneidad, sino que ya a principios del siglo XX, LOTMAR, concibió la necesidad de diferenciar las diversas relaciones jurídicas laborales, determinando tantos contratos de trabajo como características distintas revestían las diversas actividades profesionales; la diferenciación entre las diversas clases de trabajo y de las relaciones de dependencia laboral, forzó a la legislación a adoptar desde un principio común, varias orientaciones o especialidades de trabajo, atendiendo a sus particulares características, de tal suerte, que se llega a determinar que el trabajo del obrero es diferente al prestado por el campesino, el trabajo a domicilio, distinto al que se presta en la empresa en una presencia directa del empleador; por tales razones, y debido a la naturaleza de ciertos trabajos se han fijado reglamentaciones singulares, relativas a contratos también especiales, que son variaciones del tipo general del contrato de trabajo, mismos que pasaremos a describir.

1.- TRABAJO DE MUJERES: No obstante el desarrollo y participación en el trabajo que ha alcanzado el sector femenino, como consecuencia de su lucha por alcanzar igualdad de derechos, las legislaciones de los distintos países, siguen manteniendo una regulación especial para dicho sector obrero, toda vez, que la protección legal destinada al trabajo de las mujeres y al de los niños y adolescentes, obedece principalmente al hecho de vivenciar una menor resistencia física de unas y otros frente al trabajador adulto de sexo masculino, y, además, por los deberes familiares o del hogar consubstanciales con la mujer y por la necesidad de garantizar la formación juvenil en sus distintos aspectos. Históricamente, las labores del hogar o familiares estaban

destinadas a la mujer y al niño o adolescente, pero a mediados del siglo XVIII, el destino del trabajo se transforma especialmente en lo relativo a la forma de producción, se dejan las tabores artesanales para impulsar el proyecto del Industrialismo, forma de trabajo que requería grandes concentraciones de trabajadores, que eran sometidas en forma indiscriminada a las exhaustas formas y jornadas de trabajo, el abuso en la implementación de tales formas de trabajo significó riesgos notorios y peligrosos para la salud de los trabajadores, para la familia obrera y para la sociedad en general, por lo que la era del industrialismo representada por el individualismo económico, es la que pone la pauta para que se considerara que las mujeres, los niños o adolescentes deberían estar debidamente protegidos en contra de la explotación, siendo el filántropo Ingles Roberto Owen, quien en 1819 dicta la primera ley protectora del trabajo de menores, que prohibía el trabajo de los niños hasta los 8 años, y señalaba la jornada de 12 horas para los menores entre 9 y 16 años, aún y cuando tales períodos de trabajo no dejaban de ser extremadamente excesivos para los niños y adolescentes trabajadores, significó el inicio de la separación entre el trabajo adulto de varones, con el de mujeres y menores.

Las razones por las que tanto el trabajo de mujeres como de niños y adolescentes se encuentra regulado en forma especial, obedece a varias causas, dentro de las que destacan de conformidad a la doctrina propuesta por Menéndez Pidal en su obra Derecho Social Español, las siguientes: “1) Por motivos Morales, en virtud que en determinadas industrias pueden afectar sensiblemente la educación, condición y formación espiritual o física del menor y de la mujer; 2) Por razones Pedagógicas, por impedir o dificultar la formación cultural de los adolescentes, pues la movilización prematura al trabajo les impide incluso cubrir la educación primaria; 3) Por motivos Médicos, Higiénicos y aún Fisiológicos, en virtud que el menor presta su trabajo en la época de su crecimiento o desarrollo físico, y que la mujer tiene ciertas y naturales diferencias fisiológicas dignas de tenerse en cuenta, así como en lo concerniente a la maternidad; 4) Por ciertas causas impuestas por una acertada política social, con el fin de evitar la explotación del trabajo de las mujeres y de los menores en orden a su remuneración y otros aspectos de las relaciones de trabajo; y 5) Por razones de la defensa de la Familia, como institución básica de la sociedad y del Estado. Las razones antes indicadas, son fundamento suficiente para que las correspondientes legislaciones



protejan en forma adecuada el trabajo de la Mujer, pues siendo la fuente para mantener el sistema reproductivo de la especie humana, la protección a la misma debe de ir más allá de brindarla solo en el embarazo, posterior a él o referido a la lactancia, como lo establece el Trabajo, hace referencia a tales derechos de la mujer trabajadora, consideramos que adicionalmente á ello, existen otros riesgos, como lo puede constituir el Acoso, la mal formación física, psicológica cultural, pues las circunstancias adversas para el desarrollo del trabajo femenino frustran en algunos casos una maternidad libre y Deseada; dentro de una de las disposiciones más destacadas respecto a la mujer trabajadora, encontramos su protección al despido, con el inconveniente a nuestro juicio, de tener que dar el correspondiente aviso al patrono para gozar de tal inamovilidad, requisitos extremadamente formalistas, pues el estado de gestación es poco probable ocultarlo por los naturales cambios que producen en el organismo de la futura madre, es decir, a nuestro juicio el aviso a que se refiere la literal d) del artículo 151 del Código de Trabajo, no debería ser condición para la inamovilidad, por no ser este el hecho generador de la protección, sino la maternidad misma que en una interpretación extensiva pudiéramos decir que éste debería de principiar desde el momento mismo de la concepción que sería a lo que estuviera obligada la trabajadora a demostrar para que la protección contra el despido sea a partir de la fecha de la concepción, pues en caso extremo, pudiera ser poco visible en los primeros meses de gestación pero no así a partir del tercero, por lo que consideramos que tal protección está expuesta a un requisito puramente formal, que en la mayoría de los casos la trabajadora ignora que deba cumplir con tal requisito, extremo que brinda una protección a medias, en virtud que en la práctica en ocasiones el empleador niega estar enterado del aviso pues a veces la trabajadora lo hace verbalmente, lo cual sería válido, y en otras no tiene el cuidado de dejar copia con sello o firma de recepción del aviso proporcionado para contar con la inamovilidad correspondiente; también en algunas oportunidades, ha causado discusión con los empleadores, el hecho que en ciertas ocasiones coinciden especialmente los descansos Pre y postnatales con el período de vacaciones, al respecto nos permitimos indicar, que en una aplicación e interpretación correcta de los derechos de las trabajadoras, en caso coincidan tales circunstancias, el empleador está en la obligación de proporcionarlas y remunerarlas separadamente, por ser derechos diferentes debidamente preestablecidos, y no será posible entonces, que se pretenda perjudicar a la madre

trabajadora diciéndole por ejemplo que no se le concederá el período de vacaciones por haber coincidido con los descansos Pre y postnatales, aún y cuando el trabajo de la mujer debería de estar más protegido, no en cuanto a mas disposiciones que en un momento dado pudiera significar su no contratación, sino que se hagan efectivas las disposiciones legales con las que se cuentan a través de una bien encaminada y diseñada política laboral, que el Ministerio de Trabajo por intermedio de la Inspección de Trabajo, supervise y vigile el cumplimiento de los derechos ya establecidos especialmente al desarrollar actividades que puedan atentar contra su propia integridad física o psíquica.

Encontramos así mismo una actitud consecuente con la madre adoptiva, en donde la ley con el objeto de brindar un período de acomodamiento y adaptación entre la adoptante y el o la adoptada, fijando el plazo de 54 días para tal fin, y que empezarán a computarse a partir del día en que se lleve a cago la entrega del adoptado, para tal efecto la madre adoptante deberá acreditar con los medios de prueba idóneos la aprobación del trámite de adopción, tal derecho está debidamente establecido en la literal f) el artículo 152 del Código de Trabajo. Es también importante destacar lo relativo al período de lactancia, contemplado en el artículo 153 del Código de Trabajo, en virtud que en muchos de los casos tal derecho no se concede a la madre trabajadora, significando no solo la violación a una norma legal sino también el derecho a la salud e integridad física de la madre y del hijo, por lo que necesario se hace que la Inspección de Trabajo tenga datos estadísticos del porcentaje de mujeres trabajadores, para garantizarles el goce de su derecho a la maternidad y la protección a la misma, y finalmente otro de los casos significativos por lo menos en lo que la ley determina aunque en la realidad no se cumpla, es lo relativo a lo ya indicado en el artículo 155 del Código de Trabajo, el incumplimiento real de tal disposición legal obedece a nuestro juicio a las siguientes razones: 1) Por la poca oportunidad de trabajo que tiene la mujer especialmente en la industria; 2) Que en la mayoría de los casos, no se llega a tener un número de trabajadoras tan elevado como el indicado en el artículo de referencia, y 3) En el supuesto de contar con el número de treinta trabajadoras, el empleador simplemente hace caso omiso a tal disposición, pues tal hecho le significaría elevar sus costos, y por ello, se llega a veces a condicionar a la mujer trabajadora, a que durante la vigencia de la relación de trabajo, ella se obliga a no concebir, y si esto ocurre, pues

se considerará despedida, es decir, que en algunas oportunidades la maternidad puede ser causal de despido para algunas empresas con lo cual se violan las disposiciones legales correspondientes.

2.- TRABAJO DE MENORES: Tanto en el tema anterior del trabajo de la mujer, como en el presente, nos referimos a situaciones estrechamente vinculadas a la vida y desarrollo del ser humano, al proteger los derechos de la mujer trabajadora no es ni más ni menos estar pensando en preservar la vida del ser humano, y al abordar el trabajado de menores nos es ni más ni menos de estar hablando de la mano de obra presente y futura, a lo cual las legislaciones de los distintos países ponen especial cuidado y argumentación, en el caso particular de nuestro país, en donde distintas instituciones o agrupaciones han abordado el trabajo de menores, con distintos puntos de vista, pero todos ellos con el sano y firme propósito de defender los derechos de la niñez y adolescencia que por razones calificadas se ven en la necesidad de prestar sus servicios a terceras personas, y antes de hacer consideraciones de índole legal, deseamos comentar otras razones que inciden en el hecho que la niñez y adolescencia tenga necesidad de trabajar, al respecto y respetando toda opinión manifestaremos la nuestra. Mucho se ha propuesto y con toda razón, que debe de Prohibirse el trabajo de los niños, en virtud, que por el trabajo que a temprana edad realizan, los aleja de su formación intelectual, y que por lo tanto deben de emitirse normas que prohíban tal actividad laboral, a nuestro juicio, antes de ser un problema de orden legal, lo es de orden económico y estructural, en nuestro medio, el niño o adolescente muchas veces antes de ser sujeto de derecho, se constituye en un agente o sujeto económico para el sostenimiento de la familia, y que por lo tanto, es irreal pensar en una legislación que sustraiga totalmente al menor de cualesquiera actividad laboral, y cuando esto ocurre, lo transformamos en niño de la calle o elemento apropiado para alimentar grupos juveniles contrarios a respetar el orden social, pensamos que proteger al niño y adolescente del trabajo, no es mediante la emisión de normas o leyes que prohíban el trabajo, ‘total, tal actividad se concibe como un derecho, aún y cuando en muchos de los casos deja de ser un derecho para convertirse en una Necesidad, en una necesidad de sobrevivir, en una necesidad de luchar por condiciones de vida humana, y por lo tanto, sería preferible encaminar nuestro esfuerzo, en la búsqueda de una transformación de la estructura del Estado, en donde el mismo, asuma su obligación de garantizar la educación

gratuita por lo menos en el nivel primario, en donde la inversión en la educación sea uno de los rubros del presupuesto del Estado más elevado, y creando o generando la educación técnica en todos los lugares del territorio nacional, y no condenar a los campesinos a que su hijos necesariamente también deban ser campesinos; por su pronta incorporación al trabajo agrícola y constituir con ello un elemento de soporte o sostenimiento económico de la familia, en la mayor parte de los casos no por que quieran hacerlo, sino que la falta de oportunidades o alternativas, no les permite tener una formación distinta; estamos de en proteger a los niños y adolescentes del trabajo y más aún explotación, pero antes hablemos ce una sociedad incluyente, un Estado responsable, de una clase empleadora consciente consecuente, para posteriormente pensar en emitir normas de prohibición del trabajo de menores, nuestro país no tiene ni las características, ni los medios, ni la formación cultural de los países desarrollados, allá, en donde el ingreso per cápita es decoroso y le permite al jefe de familia sostener dignamente a los miembros que integran la misma, el trabajo de menores debe ser prohibido a partir de cierta edad, pero en un país subdesarrollado, con evidentes limitaciones de empleo, con salarios risibles, y un Estado que no cumple con sus obligaciones sociales de garantizar la educación, los niños y adolescentes, se ven en la imperiosa necesidad de trabajar y postergar su formación intelectual, porque para ellos primero el estómago que no espera, y después la educación que no mata pero los hace dependientes.

Jurídicamente hablando, si existen disposiciones legales que regulan el trabajo de los menores, pero quizá la mayor preocupación desde éste punto de vista, lo constituya el trabajo Informal, constituyendo actualmente uno de los sectores mayoritarios, es en este sentido en donde podemos indicar que existe una total desprotección y falta de regulación legal, en virtud, que quienes se emplean en el sector informal, además de no tener un control legal respecto al cumplimiento de los derechos mínimos del trabajador, tampoco cubren la seguridad social para el trabajador, y la realidad muestra que en el sector informal es donde abunda el trabajo de menores sin ningún control ni protección, pero el propósito del presente estudio, es referirnos al trabajo de menores que están o puedan estar bajo la regulación de la ley, para lo cual iniciamos por indicar que tal problemática la podemos enfocar bajo dos aspectos, 1) El establecido para su ejecución para menores de edad, pero que



la misma oscila entre los 14 a 18 años, denominado por algunos como el trabajo de adolescentes, en donde la capacidad de ejercicio juega una distinta concepción, toda vez que dentro de las disposiciones legales, se reconoce al menor de dieciocho años pero mayor de catorce, la capacidad para poder por sí mismo, contratar su trabajo, así como ejercer todas las acciones legales que de la prestación del mismo se deriven, es decir, que de conformidad al artículo 31 del Código de Trabajo, no será necesaria para éste sector de trabajadores la presencia de los representantes legales sea naturales o jurídicos, ni la autorización previa de la Inspección de Trabajo para la celebración del contrato o para ejercer las acciones legales correspondientes; y 2) El sector más vulnerable; constituido por aquellos trabajadores menores de 14 años, para cuyo efecto la ley requiere la presencia de los representantes legales del mismo, y la correspondiente autorización de la Inspección de Trabajo, no pudiendo por lo tanto los trabajadores menores de 14 años, ejercer derechos que se deriven de su relación de trabajo, es decir, que la capacidad relativa que concede la ley laboral, es únicamente para mayores de 14 años. Cabe destacar, que la Legislación guatemalteca, no indica ningún límite, es decir, que no especifica a partir de que dad puede el menor desarrollar algún trabajo, y que a nuestro criterio no hay claridad en cuanto a las disposiciones legales al respecto, en virtud, que en el artículo 32 del Código de Trabajo se hace alusión al trabajo de menores de catorce años, así como en el artículo 149 del referido código, pero en la literal e) del artículo 148 el mismo cuerpo legal se aduce la prohibición del trabajo de menores de 14 años, en todo caso, en ninguna de las disposiciones legales antes aludidas, no se especifica la edad mínima para él o, que pudiera determinar, que todo trabajo desarrollado por menores de 12 años es prohibido, pues es en este lapso de tiempo en que el niño debe realizar los estudios de educación primaria por lo menos, en el entendido, que cuando ocurran tales extremos los empleadores se obliguen a procurar la educación primaria, en virtud que es común, que niños de ocho o diez años se encuentren incorporados en el trabajo informal o subempleados, determinar claramente cuando éstos menores van a realizar un trabajo en apoyo a sus padres, y cuando el trabajo que realizan en una labor propia, el caso de los niños que laboran en coheterías, o picando piedra por ejemplo, actividades éstas que no son supervisadas por las autoridades de trabajo, para determinar ‘por lo menos las normas o disposiciones mínimas de protección de dichos trabajadores; estamos totalmente de acuerdo, que los niños que oscilan entre las edades de seis a doce

años, deben de estar estudiando y no trabajando, pero para ello no es suficiente la buena voluntad de los diversos sectores proteccionistas u opositores del trabajo de niños y adolescentes, se requiere para ello, la mayor participación del Estado, tanto en el aspecto educativo como contralor del cumplimiento de las disposiciones legales.

Encontramos contradicción entre las disposiciones contenidas en los artículos 32 y 148 literal e), en virtud que en el primero de los citados, es permisible el trabajo de menores de 14 años, en tanto en el segundo de los artículos citados, se prohíbe el mismo, con el agravante que como indicamos anteriormente, no se establece un límite de edad para empezar a trabajar, pues en tal supuesto menor de 14 años lo es quien tenga 5 o 6 años, es nuestro criterio, que para complementar las disposiciones del artículo 149 del Código de Trabajo, siempre que se contrate a un menor de 18 años, la parte empleadora debería de asumir el compromiso de garantizarle su educación primaria o secundaria, y que las disminución en la jornada de trabajo previstas en el referido artículo, sea para su formación educativa o técnica, por considerar que debe de existir la preocupación de calificar a la mano obra para que cuando sean trabajadores adultos tengan mejores oportunidades de trabajo. Las disposiciones contenidas en el artículo 150 del Código de Trabajo, nos parecen importantes, salvo el hecho que la suscripción o compromiso del empleador en cuanto a garantizar el contenido de dichas disposiciones no son viables sin la intervención continua de las autoridades administrativas de trabajo, encargadas de velar por el cumplimiento de las disposiciones de trabajo y de la seguridad social, así como que nos parece contradictorio el hecho que se establezca que se pueda reducir totalmente la jornada de trabajo indicada en el artículo 149 de dicho Código, pues suponemos que al llegar a tal situación, dejaría de existir la relación de trabajo pues una reducción total, significa la inexistencia del trabajo mismo.

3.- TRABAJO DOMÉSTICO: El trabajo doméstico, así denominado aún en algunas legislaciones, es el desarrollado por aquellas personas encargadas de realizar tareas de aseo, asistencia y demás inherentes al hogar de una persona o su familia, no quedando incluidas en esta categoría quienes laboren en restaurantes, hoteles, bares, hospitales o colegios, toda vez que caracteriza el trabajo doméstico, la ausencia de cualquier lucro que para el dueño de la casa pudiera significar la presencia de persona o personas ajenas al núcleo familiar y que por su convivencia en el hogar del patrono represente para éste último, el

pago de cualquier cantidad por concepto de pensión o alimentación. Los antecedentes de este tipo de trabajo, se remontan a épocas muy antiguas, pues son una prolongación en el tiempo de la esclavitud y la servidumbre, el caso es, que aún con el transcurso del tiempo, dichos trabajadores siguen siendo marginados en cuanto a derechos con trabajadores de otros ramos, en virtud, que en muchos de los casos o legislaciones, no se le fija un salario mínimo, o un máximo de jornada de trabajo, el reconocimiento al descanso del séptimo día o su no inclusión en los programas de seguridad social, lo que les hace estar en condiciones desfavorables y ser objetos de discriminación.

El trabajo doméstico se caracteriza por las siguientes particularidades: a) La Convivencia, representada por el hecho que trabajador o trabajadora del sector doméstico, generalmente comparte con su empleador la casa de habitación, es decir, convive con él y su familia, y por ello, puede ser causa justa de terminación de la relación laboral, la indiscreción por parte del trabajador, respecto a las formas de vida de su empleador; b) La Continuidad de las labores carentes de horarios, que ocurre por el hecho mismo de compartir la vivienda, generalmente el trabajador doméstico empieza sus labores a temprana hora y las concluye bien entrada la noche, sin que el tiempo excesivo de trabajo pueda reputarse como tiempo extraordinario; por lo que las disposiciones del artículo 164 no pasan de ser mera enunciación vigente mas no positiva; c) Variación e indeterminación de las actividades, es frecuente que las actividades del sector doméstico estén conformadas por una serie de tareas que van desde el aseo hasta las atenciones familiares, y que por lo tanto su ejecución rebasa los límites legales de la jornada de trabajo de hasta doce horas, extremo que está determinado en la literal a) del artículo antes citado, al fijar un mínimo de diez horas para descanso, lo que equivale a establecer una jornada diaria de 14 horas, como en la época de la explotación patronal.

Nuestra legislación dista mucho en este sector, de reflejar una normativa tutelar, al reducir derechos que otros sectores laborales tienen, el hecho mismo de no contar con un Salario Mínimo, ni establecer si el suministro de hospedaje y alimentación a que se refiere el artículo 162 del Código de Trabajo, son constitutivos de Ventajas Económicas, para que en el momento de la terminación de la relación laboral puedan ser computadas como tales; adicionalmente a ello, también significa una desigualdad jurídica, el hecho que no gozan del descanso remunerado el séptimo día, pues para ellos, se reduce a seis

horas dicho descanso, lo que significa, que si el trabajador doméstico descansa el séptimo día completo se le reduce su salario, lo cual constituye una inconsecuencia y discriminación de orden laboral que demanda su atención por parte de los órganos correspondientes.

4.- TRABAJO A DOMICILIO: El trabajo a domicilio, al igual que los anteriores ubicados dentro de los regímenes especiales, tiene sus perfiles propios, siendo uno de ellos, que en esta clase de trabajo, no está presente la dependencia continuada y dirección inmediata delegada a la que se refiere el artículo 18 del Código de Trabajo, en virtud, que en ésta clase de relaciones de trabajo, éste se caracteriza por ser el trabajador quien busca o establece el lugar o local en donde debe de ejecutar su trabajo; es importante indicar, que al desarrollar el presente trabajo, indicamos que una de las formas de Tipificar la existencia de una relación de trabajo, era partiendo de la Subordinación o Dependencia que precisamente se establece en el citado artículo, pero que en este particular caso, dicho elemento desaparece, y no por ello desaparece la existencia de una típica relación de trabajo, lo que ocurre es, que en el trabajado a domicilio, las partes convienen que la ejecución del trabajo se lleva a cabo en un lugar fuera del establecimiento del patrono, y ello significa, que el trabajador tenga la libertad de buscar lugar donde ejecutar su trabajo, el cual de acuerdo al artículo 160 también debe de reunir condiciones mínimas de higiene, toda vez que generalmente el trabajador a domicilio vive en condiciones precarias, lo cual le obliga a que en un mismo espacio se establezca el taller, la cocina, el dormitorio etc., lo cual indudablemente va en contra de las condiciones adecuadas de ejecución del trabajo.

La doctrina citada por el Doctor Cabanellas, en su obra Compendio de derecho Laboral, con claridad establece por Trabajo a Domicilio, debe de comprenderse “el que realiza el trabajador en su propio hogar, por orden y cuenta de un patrono, sin relación de dependencia con éste en cuanto a la ejecución del trabajo, y con normal percepción de un salario en razón a un precio por pieza, pagado contra entrega del trabajo realizado”, en el enunciado anterior, podemos ver con claridad cuáles son las formas y condiciones del trabajo a domicilio, pudiendo agregar las siguientes particularidades: a) Exclusión del Horario de Trabajo, al indicar en líneas anteriores que el trabajador a domicilio no está sujeto a la dependencia o dirección inmediata del empleador, precisamente por no laborar en el establecimiento del patrono, el trabajador puede establecer su propio horario de trabajo,

e interrumpir sus labores también a libre albedrío, sin estar expuesto a la constante vigilancia del empleador en la ejecución de su trabajo; b) Inexistencia de la Jornada de Trabajo, como consecuencia de lo referido anteriormente, el trabajador a domicilio no está sujeto a jornada de trabajo alguna, toda vez que el trabajador cumple cada día las labores que quiere o puede, y lo mismo cada semana, sin que tenga que estar sujeto al cumplimiento de una jornada ordinaria de trabajo, y por esa razón, el trabajador a domicilio en ningún caso podrá pretender el pago de horas extraordinarias, en virtud que su horario y/o jornada de trabajo dependerán de su absoluta voluntad y no de la voluntad del empleador; c) Ausencia Inmediata del Patrono, aunque éste fije qué quiere y para cuando lo quiere, no significa una dirección continuada en la ejecución de las labores, sino simplemente una concreción en la entrega del trabajo encomendado; d) La capacidad del trabajador no es absorbida totalmente por el patrono, tal situación se debe a la ausencia de la dirección o dependencia inmediata del patrono, pues al ser el trabajador quien impone su propio ritmo de trabajo, el tiempo que invierte el trabajador en la ejecución del trabajo no es necesariamente por tiempo completo o jornada completa, en tal virtud, el aprovechamiento de su capacidad también está sujeta al ejemplo que dedique a su trabajo, pudiendo ser éste como se ha indicado con anterioridad por espacios cortos, o discontinuos, pudiendo muy bien el trabajador apoyarse desarrollando otras actividades complementarias; y e) El aislamiento profesional, tomando en cuenta que el trabajo que se desarrolla en lugar distinto al establecido para el efecto por el empleador, el trabajador a domicilio suele estar aislado de los demás trabajadores del mismo patrono, teniendo por lo tanto poca o ninguna comunicación con ellos, lo que motiva en algunos casos su poca posibilidad de obtener mejoras salariales, y un evidente obstáculo de organización laboral.

En cuanto a la regulación del trabajo a domicilio que contiene nuestra legislación, encontramos que su concepto está contenido en el artículo 156 del Código de Trabajo, en donde encontramos sus particularidades, estando casi en total consonancia con el enunciado doctrinario expuesto; el artículo 157 de dicho código, destaca las obligaciones del empleador cuando ocupa trabajadores a domicilio, así como la forma de proporcionar la materia prima para la realización de sus actividades laborales; sin embargo, encontramos cierta contradicción en el enunciado del artículo 158 del Código de Trabajo, con lo estipulado en el artículo 60 de dicho cuerpo

normativo, por prohibirse el descuento de cantidad alguna del salario, salvo lo relativo a cuotas sindicales o contribución al Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, tomando en cuenta también que dentro de las medidas que protegen el salario, esta la disposición de su embargabilidad, por lo que consideramos un exceso de poder disciplinario la sanción indicada en el referido artículo 158 del código de trabajo; y finalmente, resaltamos la sanción que pudiera hacerse acreedor el empleador, que al cancelar el salario del trabajador a domicilio, éste sea menor al que cubre a los trabajadores de planta o que laboran en el establecimiento del patrono, toda vez que por un derecho de igualdad, se hace aplicación con sus correspondientes diferencias de las disposiciones del artículo 89 del Código de Trabajo.

5.- TRABAJO DE TRANSPORTE: el trabajo de transporte es el contrato celebrado entre patrono y trabajador, mediante el cual este último se compromete a guiar o conducir el medio de transporte de carga o pasajeros a cambio de una retribución, pactada por viaje, semana o mes; y por sus características es otra de las actividades laborales que se encuentra regulada por disposiciones especiales, debido indudablemente a sus particulares formas de la prestación del trabajo, mismas que con el transcurso del tiempo ha presentado evidentes cambios. En la actualidad, dicha prestación de trabajo se pretende disfrazarla o simularla con otro tipo de contratos, toda vez que es común que el empleador o dueño del medio de transporte, no pague cantidad determinada por concepto de salario, optando por entrar en convenio con el conductor, de hacer entrega al empresario de cierta cantidad diaria en concepto de utilidades. Ante tal exigencia de cumplir con la cuota estipulada, el trabajador de transporte muchas veces se ve compelido a violar disposiciones de tránsito, conduciendo a excesiva velocidad, irrespetando paradas, o llevando más pasajeros o carga de la permitida, con el objeto de cubrir la cuota impuesta por el empleador, o asumiendo otro mecanismo, de entregar el medio de transporte al trabajador para que éste mediante un pago diario, semanal o mensual hecho al patrono cancele el valor de un supuesto arrendamiento del medio de transporte, las referidas formas de relaciones entre empleadores y trabajadores son atípicas, por lo que cualesquiera que sea la forma de prestar el trabajo, siempre estarán sujetas a las disposiciones legales correspondientes.

Al igual que las demás actividades laborales, el trabajo de transporte también reviste ciertas peculiaridades, dentro de las que podemos indicar las siguientes: a) Que las tareas específicas de

conducir el medio de transporte, implican en ocasiones la de carga o descarga de mercancías, el cobro o la entrega de cuentas al final de cada viaje o jornada de trabajo. b) El trabajo suele desarrollarse fuera de la vista del transportista, por lo que convierte en incertidumbre los retrasos o desperfectos que pueda sufrir la unidad de transporte. c) En ocasiones, el trabajador de transporte debe tener conocimiento en mecánica a efecto que al ocurrir cualesquiera desperfecto tenga a su cargo también la reparación del vehículo, quedando incierto si el tiempo que utilice en tal actividad se le remunerará por unidad de tiempo, o en el peor de los casos, sin salario alguno, en virtud que el mismo generalmente depende de los viajes o cuotas establecidas por el empleador.

En este tipo de relaciones de trabajo, suele establecerse el monto del salario a través de los siguientes mecanismos: a) Por día laborado, independientemente del resultado económico para el empleador. b) Por número de boletos vendidos, que constituye una especie de participación en las utilidades, en virtud, que a mayor boletaje vendido mayor será el salario percibido. c) Por el número de circuitos recorridos, cuando el trabajo se presta en unidad de transporte urbano, y que constituye la forma de establecer el salario computado éste por cada circuito realizado durante la jornada de trabajo, tal extremo es lo que obliga en algunos casos, violar las disposiciones de velocidad, de ruta y paradas, en base a tenerse varios recorridos en un tiempo mínimo. d) En función de los kilómetros recorridos, éste generalmente viene a constituir el pago del salario por viaje realizado, que pudiera ser la típica forma de cancelar el trabajo realizado, en virtud de no estar sometido el trabajador a presiones en cuanto a ganancias a entregar al empleador por día o por viaje realizado, lo cual estaría dando al trabajador un equilibrio emocional y psicológico en la prestación del trabajo.

Nuestro ordenamiento jurídico reduce a tres artículos la regulación del trabajo de transporte, y de conformidad al artículo 167 del Código de Trabajo, considera como tal únicamente al conductor, no así a las demás personas que laboran en dicha actividad, dejando al margen los derechos que puedan corresponder a los mismos, dentro de los que estarían los ayudantes, cobradores y jaladores, no obstante que dichas personas son parte en la ejecución propia del servicio y transporte, sin embargo, por las particulares características del trabajo. También en esta actividad laboral no se encuentra regulada lo relativo a la jornada de trabajo, de donde pudiera generarse

controversia, en virtud que el artículo 124 del Código de Trabajo, establece que los trabajadores no están sujetos a jornadas de trabajo, pero en todo caso, destaca que los mismos no podrán laborar más de doce horas, razón por lo que es poco probable la remuneración del tiempo extraordinario de trabajo implementado por el trabajador del transporte, provocado por desperfecto mecánico, o por cualesquiera otra causa de fuerza mayor o caso fortuito, que implique que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono.

6.- TRABAJO DE APRENDIZAJE: el trabajo de aprendizaje es uno de los resabios de la edad media, cuyo escenario se da en los talleres artesanales, donde su organización estaba integrada por Maestros, o sea por quienes dominaban el conocimiento, habilidad y destreza de determinada rama del arte, oficio o profesión; además, ellos eran los propietarios de los talleres y por lo tanto ejercían autoridad administrativa, económica y docente en cada uno de los talleres. El segundo escalón estaba conformado por los oficiales u operarios, personas que con el tiempo habían adquirido cierto conocimiento en el arte u oficio y quienes después de cumplir ciertos requisitos eran conocidos como oficiales, por lo tanto capaces para asumir el desempeño de cualquier tarea dentro del taller debidamente remunerado y siempre bajo la vigilancia y dependencia continuada del maestro. En un momento dado, agregado al conocimiento adquirido se adicionaba la experiencia que le pudiera dar la posibilidad de graduarse de maestro, independizarse e instalar su propio taller, que también estaría regido por la misma estructura. El tercer lugar es ocupado por los Aprendices, conformando el escalón más bajo de la jerarquía artesanal, personas que no tenían ningún conocimiento sobre el oficio o arte que les interesaba aprender, además de hacer las tareas menos importantes, no recibir ningún salario, estaban obligados a retribuir al maestro por las enseñanzas que les brindaba; el sacrificio que tales circunstancias representaban valía la pena porque significaba la posibilidad de que en un momento dado pudiera constituirse en un artesano libre.

En el tratamiento del presente tema, tanto la doctrina como la legislación coinciden en su denominación, pues al abordar el mismo, refieren que Contrato de Aprendizaje es el que celebra un patrono y un trabajador potencial, con el objeto de que este último, el aprendiz, adquiera el conocimiento técnico de un oficio o profesión. La particular relación de trabajo ha sido objeto de varias denominaciones, sin que ello signifique modificación de su objetivo principal, que en

este caso lo constituye el aprendizaje de un oficio, arte o profesión, todo esto ha sido regulado como Contrato de Aprendizaje, Contrato de Adiestramiento, Contrato de Iniciación Profesional y Contrato de Formación Profesional, es diferenciada su denominación, mas no su objetivo.

Para el maestro De FERRAI, citado por el Doctor Cabanellas en su obra de Compendio Laboral, al referirse a la relación contractual que rige el aprendizaje, nos da la siguiente definición: "Como el acuerdo que celebra un empresario, el jefe de un taller o un artesano, por el cual se compromete a dar o a hacer que se le dé una formación profesional, metódica y productiva, a otra persona; la cual se obliga a su vez, a trabajar para su maestro en condiciones o plazos fijados generalmente por la ley o por la costumbre". La definición antes indicada, es amplia y nos da la claridad para comprender en qué consiste el contrato de aprendizaje, cuál es u objetivo específico y cuáles las particulares formas en que se desarrolla dicha relación contractual.

El contrato de aprendizaje, con el tiempo, ha ido perdiendo su vigencia, dadas las condiciones de desarrollo de la actividad del ser humano, en donde los oficios o artes puramente manuales han casi desaparecido, dejando su lugar a las actividades desarrolladas a través de maquinaria, en donde no se requiere mayor formación, en virtud que la máquina realiza el trabajo y que solo requiere el control del hombre para su normal funcionamiento, o aún tratándose de sistemas tecnológicos de producción, la labor del trabajador no requiere mayor esfuerzo, toda vez que la tecnología simplifica el sistema productivo. Además de ello, en la actualidad, los padres lo que persiguen es convertir a los hijos en agentes económicos antes que tengan el conocimiento de una profesión, arte u oficio, pues para la economía familiar le es más útil que se convierta en obrero a que tenga o ejerza una profesión, arte u oficio liberal.

Respecto a la naturaleza jurídica del contrato de aprendizaje, se vierten diversas características, como las siguientes: a) Como Contrato Mixto, como consecuencia que en el contrato de aprendizaje pueden conjugarse el aprendizaje con el trabajo, algunos autores le han dado el carácter de Mixto, partiendo que el objeto principal es la formación profesional del aprendiz, y por revestir el carácter docente no encuadra como contrato de trabajo, pero se da en algunos casos que paralelamente al aprendizaje se cumple con un horario, se desarrollan ciertas actividades lucrativas para el patrono,

en tales supuestos, concomitante a la formación profesional, está la prestación de una actividad económica, por lo que en tal caso, deben verse ambas actividades como integrando un todo, lo que constituye el carácter mixto del Contrato. b) Como Convenio Especial, esta tendencia se opone a darle el carácter de contrato de trabajo al aprendizaje, partiendo del hecho que generalmente la persona que va en vía de aprendizaje no devenga ninguna remuneración, elemento éste que tipifica una relación de trabajo, y su ausencia desnaturaliza una relación de trabajo, más aún, si los fines del aprendizaje están claramente definidos, como lo constituye la finalidad de aprender que anima al prestador de la obra, y la obligación de enseñar contraída por el maestro o empleador. c) Como Contrato de Trabajo, este es criterio de cierto sector de la doctrina, quienes parten del hecho de la subordinación a la que se encuentra sometido el aprendiz en relación al empleador, y por ello, gran parte de las legislaciones consideran que las condiciones del contrato de trabajo afectan o abarcan al contrato de aprendizaje, tomando en cuenta que en el concepto legal de aprendizaje se descarta la enseñanza teórica, por cuanto que el aprendizaje objeto de un contrato estará referido siempre a la enseñanza práctica, constituyendo en consecuencia una forma típica de actividad económica, en donde el patrono utiliza el trabajo o los servicios del aprendiz, a la vez que éste aprovecha dicha actividad laboral para adquirir conocimientos prácticos; porque en los demás casos de aprendizaje que no son objeto del derecho laboral, estarían conformadas por ocasiones en las que se pretende una enseñanza teórica, para lo cual lo propio es concurrir a escuelas de artes y oficios, tecnológicas o Universidades obreras, en donde el contrato de aprendizaje no tiene aplicación.

Bajo la idea que cuando una persona se vincula por un contrato de aprendizaje respecto a otra, las relaciones que ambas partes establecen se encuentra diferenciado respecto al contrato de trabajo común y corriente por las siguientes particularidades: a) En el Salario, partiendo dicha relación de un convenio entre las partes, en el contrato de aprendizaje puede, en ocasiones, no haber pago de remuneración alguna por parte del patrono, aun y cuando se piense que la enseñanza pueda significar una forma de compensación la misma no pude considerarse como sustitutiva del salario. b) En la Prestación de Servicios, se ha dejado establecido que en el contrato de trabajo, la prestación laboral por parte del trabajador se hace en una forma profesional, es decir, que para su desarrollo

el trabajador lo que hace es poner al servicio de su Empleador, el conocimiento, habilidad o destreza con la que cuenta, y que dicha actividad colaborativa únicamente estará sujeta a las directrices del patrono para un mejor rendimiento, situación que no ocurre en el contrato de aprendizaje, en donde predomina la enseñanza que recibe, aunque realice una tarea de valor económico para el patrono c) en cuanto a su duración, aun y cuando con las modificaciones que a las relaciones de trabajo ha introducido la flexibilización, todavía se dan contratos de trabajo por tiempo indefinido, en tanto que un contrato de aprendizaje siempre estará establecido para un plazo determinado, en virtud, que para ejercer un arte, oficio o profesión no es concebible dure un tiempo prolongado o más aún, indefinido, es por ello, que el contrato de aprendizaje siempre estará sujeto a un tiempo determinado.

Nuestro derecho del trabajo, al regular el contrato de aprendizaje, lo caracteriza de la siguiente forma: en el artículo 170 del Código de Trabajo, se define al trabajador en vía de aprendizaje, siendo el único caso en el cual se rompe el principio de cumplimiento de pago del salario mínimo, en virtud de las condiciones propias de esta clase de relación laboral, las partes son libres en convenir un salario menor al mínimo establecido para la actividad económica de que se trate. Se destaca también en el artículo 171 del mismo código, que el contrato de aprendizaje solo se puede pactar a tiempo determinado, por las razones ya indicadas en párrafos anteriores, que no pude perpetuarse el proceso de enseñanza tomando en cuenta la edad, clase y método de enseñanza, para lo cual a medida que el aprendiz vaya mejorando su aprendizaje se irá también modificando el salario para que exista una correspondencia entre su rendimiento o aprovechamiento y la labor que pueda ir desarrollando para el empleador, estando a cargo de la Inspección de Trabajo vigilar por el estricto cumplimiento del contrato especialmente en cuanto a su duración; y a efecto de evitar que pudiera darse un aprovechamiento del patrono de no reconocer que el aprendiz ha superado la etapa del conocimiento del oficio, arte o profesión, resistiéndose a extenderle el correspondiente certificado de aptitud o profesionalización, la Inspección de Trabajo a solicitud del interesado puede ordenar se le evalúe a través de un establecimiento público, y en caso de aprobar dicho examen, exige al patrono le extienda el correspondiente certificado, con lo cual estaría cumpliéndose con las disposiciones legales correspondientes, sin embargo, no existe ninguna sanción para el patrono en caso de persistir su negativa a

extender el certificado de mérito, lo que requiere que dicho artículo debe ser complementado con la incorporación de una sanción para el patrono, recordando que en el tiempo del corporativismo, fue este hecho el que generó que los oficiales se organizaran para demandar se les reconociera como maestros y poder ejercer el arte, profesión u oficio, en forma liberal; y por último, uno de los elementos además de la remuneración y subordinación que tipifica la relación de trabajo, este contrato viene a revestir las características de un verdadero contrato, toda vez, que de conformidad al artículo 173, le asiste al empleador la facultad de despedir al aprendiz por las razones que en dicho artículo se estipulan, especialmente al hacer alusión que sin su responsabilidad, si no fuera un típico contrato de trabajo, no tuviera sentido dicha disposición legal, en virtud que toda relación gratuita no genera derechos ni obligaciones para las partes.

Como mera ilustración, fijamos que no debe de confundirse el Período de Prueba con el Trabajo de Aprendizaje, en virtud, que en el primer caso, se supone que el aspirante a la actividad laboral de que se trate, tiene los conocimientos y formación necesaria, y que dicho período únicamente sirve para evidenciar los mismos, por lo que superado el período de prueba a que alude el artículo 81 del código de trabajo, se formaliza la relación laboral. Es más, el período de prueba es un lapso corto fijado por la ley; no así en el segundo, en donde típicamente el objetivo esencial es la formación o aprendizaje y por lo tanto requiere de un tiempo más prolongado que constituye precisamente su formación profesional. En ese orden de ideas, los sujetos del contrato de aprendizaje están claramente definidos, por un lado el empleador o maestro, con la obligación principal de enseñar el oficio, profesión o arte de que se trate, con o sin remuneración hacia el trabajador; y por el otro lado, el aprendiz, quien se obliga a prestar su energía laboral e interés debido para la adquisición de los conocimientos constitutivos del aprendizaje.

7.- TRABAJO EN EL MAR Y EN LAS VÍAS NAVEGABLES: este tipo de relación laboral, quizá el menos frecuente en nuestro medio, ha sido objeto de diversas denominaciones, siendo ellas: Trabajo marítimo, de los marineros, de a bordo, de la gente de mar, contrato de embarco y enrolamiento marítimo, designaciones con las que se pretende caracterizar el trabajo en el mar; y en un esfuerzo de encontrar la definición más apropiada, con apoyo de la doctrina proponemos la siguiente: ‘Que contrato de trabajo marítimo es aquel en el cual una de las partes se obliga, en relación con la otra, que

debe ser necesariamente un armador o naviero, a formar parte de la dotación o tripulación de una nave, y a prestar sus servicios a cambio de una retribución, en la que incluye gratuito alojamiento y comida". El enunciado anterior es amplio y resalta todos los elementos del contrato.

Como ha sido nuestro propósito en el presente trabajo, aclarar en la medida de lo posible, las diferencias que existen entre los distintos institutos del derecho del trabajo, el trabajo en el mar, reviste las siguientes características: a) La subordinación, elemento éste que hemos venido destacando como esencial para la determinación de la existencia de la relación laboral, en esta clase de contratos, la misma reviste otras peculiaridades, como lo constituye que no se limita al deber de obediencia en el desempeño de las labores, sino abarca la observancia obligatoria de la disciplina que ha de privar durante el viaje, sea en horas laborables o no, las reglas de conducta para con el superior (capitán de la nave o armador), los compañeros de trabajo y los pasajeros en su caso, son exigidas en extremo para garantizar la buena marcha de la travesía. b) La retribución, ésta también difiere de las formas de remuneración que corresponden a otros contratos de trabajo, en virtud, que en el contrato que nos ocupa, necesariamente se da el alojamiento y alimentación, como elementos indispensables por la necesaria permanencia del trabajador en la embarcación o nave en donde se preste el servicio, y que además de la forma típica de la retribución, deberá de computarse como parte de la misma, tanto el alojamiento como la comida. c) La jornada de trabajo es otra de las diferenciaciones con otros contratos de trabajo, en virtud de la permanencia necesaria y forzada del trabajador en el interior de la nave, aun y cuando Individual del Trabajo 129 hubiere concluido la jornada laboral, la estadía a las órdenes del patrono se mantienen vigentes, por lo que este elemento de la relación de trabajo reviste particulares características en el trabajo en el mar.

La navegación como trabajo han sido actividades que el hombre ha desarrollado desde tiempos inmemoriales, los persas, lo vikingos, los fenicios, entre otros, fueron culturas que destacaron por su espíritu aventurero en la navegación, pero dicha actividad concebida bajo la regulación del derecho, aparece con la Convención de Génova en mil novecientos veinte, mediante el que se adopta un convenio respecto a la colocación de la gente de mar, cuya aplicación abarcaba a todas las personas empleadas como tripulantes a bordo de los buques dedicados a la navegación marítima, exceptuando

a los oficiales, quedando la prohibición de convertir en actividad lucrativa la colocación de dichos trabajadores, es también en esta convención en donde se resolvió establecer un código internacional de la gente de mar, y que en una literatura muy extensa, determina la formación profesional, la colocación de la gente de mar, el contrato de enrolamiento de la agente de mar, el certificado de capacidad profesional de los oficiales, el certificado marinero, certificado de aptitud de los cocineros, el salario de los marineros, horas de trabajo, dotación, vacaciones pagadas, edad de admisión al trabajo, examen médico, la seguridad social, las pensiones por accidentes, indemnización y alojamiento; disposiciones que indudablemente vinieron a darle fisonomía a la vinculación de la gente de mar, y ante todo, a establecer las condiciones en que pudiera desarrollarse una actividad laboral. Pero fue en la Asamblea de la O.I.T., realizada en Ginebra en mil novecientos veintiséis, cuando se adopta por primera vez, un sistema sobre el contrato de enrolamiento o ajuste de la gente de mar, aplicable a todos los buques o naves dedicados a la actividad marítima, por lo que podemos indicar que es a partir de tales disposiciones internacionales en que se empieza a crear disposiciones para la regulación de dicha actividad laboral.

Nuestra legislación a partir del artículo 175 del Código de Trabajo, empieza a regular lo relativo a trabajadores del mar y de las vías navegables, estableciendo las características de dicha relación de trabajo, haciendo referencia además de cuáles son las actividades laborales que comprende por parte de los trabajadores desarrollar, denominándolo como Contrato de Embarco. También encontramos alguna diferenciación en cuanto al concepto generalizado de patrono, toda vez que de conformidad al artículo 176 se entiende en tal concepto al Naviero o Armador, independientemente que sea propietario o no de la nave, tomando en cuenta el aprovechamiento de la labor desarrollada por el trabajador y que le represente algún tipo de utilidad. En tales casos, es el capitán de la nave quien asume la representación patronal, y que dentro de la relación de trabajo es el Jefe superior de la nave, teniendo a su cargo por lo tanto la implementación disciplinaria y dirección en el desempeño de las actividades laborativas, pero también a su autoridad se somete tanto la tripulación como los pasajeros, respondiendo en consecuencia de la buena marcha y seguridad de la nave. Con tales facultades reconocidas al capitán, también se delega en el mismo la autoridad pública para garantizar el orden en la nave, quedando en todo caso

obligado a la observancia de la leyes del orden común, facultades atribuciones estas que se determinan en el artículo 177 del Código de Trabajo.

En cuanto a los contratos de embarco, de conformidad al artículo 178 del referido código de trabajo, este puede celebrarse por tiempo indefinido, a plazo fijo y por viaje, pero no obstante a ello, nuestra particular opinión es que las formas más adecuadas de contratación pueden ser a Plazo Indefinido o por Viaje, en virtud, que la relación laboral pactada a plazo fijo, puede provocar que al finalizar la vigencia del contrato, la nave aún se encuentre en alta mar, lo que podría provocar algunos inconvenientes, pues a pesar de la terminación del contrato, el trabajador estaría imposibilitado de abandonar la nave y que en un momento dado puede interpretarse como una prórroga automática del contrato de trabajo, en virtud que la permanencia dentro de la nave significa que el trabajador permanece a las órdenes del capitán, sin embargo, la ley ha previsto tales extremos, mismos que resuelve en base a las disposiciones del citado artículo 178 del Código de Trabajo. En similitud con las disposiciones del artículo 34 del Código de Trabajo, el artículo 179 del mismo código, contempla la obligación del patrono de restituir al trabajador al puerto o lugar convenido en el contrato, quedando exento de la misma únicamente por delitos cometidos en el extranjero o causas análogas que imposibiliten el cumplimiento de dicha obligación. En esta clase de contrato, además de las causas de terminación de la relación laboral, contenidas en el artículo 181 del Código de Trabajo, también fenece el contrato con el cambio de propietario de nave, lo que hace suponer que no puede operar la sustitución patronal a la que se refiere el artículo 23 del Código de trabajo, en tal supuesto o por naufragio de la nave, los trabajadores tienen derecho a una indemnización equivalentes de dos meses de salario, salvo el caso que pueda corresponderles la aplicación de los artículos 2 y 84 del indicado código de trabajo. El referido contrato de embarco, también puede concluir por despido indirecto, cuando al trabajador le ocurran hechos establecidos en el artículo 182 del Código de Trabajo, para lo cual, aun y cuando no exista disposición al respecto, pero en aplicación analógica del artículo 83 deberá de dar el correspondiente pre-aviso, en el entendido que cualesquiera que sea la causa de la terminación de la relación de trabajo, ésta surte efectos hasta que la nave concluya el viaje, a menos que ocurra lo dispuesto en el párrafo tercero del 183 del Código de Trabajo, una situación relevante para protección

del derecho de las partes, lo constituye el hecho que la prescripción no corre en aquellos casos de la vigencia forzosa del contrato, por la sencilla razón de no ser factible de ejercer la acción legal inmediata, sino hasta que se encuentre en tierra firme. Es relevante el hecho, que en caso de terminación de las relaciones de trabajo, el pago de salario y demás prestaciones a que los trabajadores tengan derecho, quedan garantizados con la nave misma, con lo cual se estará respondiendo en caso de insolvencia o quiebra, según determinación contenida en el artículo 184 del Código de Trabajo.

Para concluir el presente tema, queremos resaltar dos hechos propios de esta clase de relación de trabajo, el primero, lo constituye el aumento proporcional del salario de los trabajadores generado por la prolongación o retardo del viaje, a menos que la prolongación sea motiva por caso fortuito o fuerza mayor. Y el segundo, la prohibición de ejercer el derecho de huelga, en tanto la nave se encuentre navegando, tal extremo obedece a los daños que puedan causarse no solo al empleador sino a la mercancía que se transporta o los pasajeros, por lo que la ley determina la ilegalidad de la huelga ejercida en tales circunstancias.

8.- TRABAJO AGRÍCOLA Y GANADERO: entendiéndose como tal, el ejecutado por personas de uno u otro sexo que ejecuten a jornal o a destajo, los trabajos propios y habituales de una empresa agrícola, ganadera o forestal. Intencionalmente, hemos querido dejar como último comentario de los trabajos sujetos a regímenes especiales, lo relativo al trabajo agrícola y ganadero, por la razón que en la realidad guatemalteca, es el sector en donde se encuentra concentrada la mayor parte de la población económicamente activa, y porque también ha estado en la mayor parte de legislaciones postergados los derechos que a dicho sector asiste, y por lo tanto deseamos hacer énfasis en ello; partiendo indudablemente del hecho histórico de la conquista, en virtud, que al darse la misma, se masifica la explotación de la tierra por parte de los colonizadores, forzando a los conquistados al desarrollo de una actividad agrícola, no como productores, sino como mano de obra campesina, ni siquiera asalariada, el sistema feudal característico de los conquistadores, se crea en nuestro país, estableciendo la distribución de la tierra en latifundio y minifundio, tenencia de la tierra que aún persiste en la actualidad, y que para hacer productivos los latifundios, propiedad de los conquistadores o criollos, se incorpora a dicho sistema a gran cantidad de personas, relegadas todas ellas a las mínimas condiciones de vida y trabajo. Luego, en la

época colonial, se afianzan los intereses oligárquicos, reproducidos por los distintos regímenes de gobierno, quienes al servicio de los intereses terratenientes crean leyes como el Reglamento de Jornalero Decreto Gubernativo 177 del 3 de abril de 1877, año de la denominada Reforma Liberal, que reproduce el sistema de repartimiento de tierras para el cultivo de café a favor de los criollos convertidos en latifundistas; la Ley contra la Vagancia, la Ley de Vialidad, que no fueron más que mecanismos utilizados por la oligarquía para mantener la explotación del campesino. No es sino hasta con la gesta revolucionaria del veinte de octubre de mil novecientos cuarenta y cuatro, cuando se avizora el desencadenamiento del campesino a la tierra de los latifundistas, que a través de la Reforma Agraria contenida en el Decreto 900, se pretendió sustraer al campesino de una relación de servidumbre en la que se encontraba, y considerando que la tierra debería de ser de quien la hace producir, se propuso realizar la expropiación de las tierras ociosas para ser entregadas a los campesinos, quienes integrados colectivamente la hicieran producir, habiéndose aperturado el crédito bancario y la asesoría técnica para los campesinos adjudicatarios, y en cuanto a los derechos laborales, posterior a las disposiciones contenidas en las leyes de Indias durante la colonia. Durante la vida independiente, aparecen alguna disposiciones aisladas sobre temas laborales como la Ley de Trabajadores contenida en al Decreto Gubernativo 486 del 14 de Febrero de 1894, creada para mantener la vinculación forzada de los campesinos a las fincas cafetaleras, el mencionado decreto sufre una reforma a través del Decreto Legislativo 243 del 27 de Abril de 1894, que en nada varía el sometimiento forzado de los campesinos a las fincas. No es sino hasta la promulgación del Decreto Gubernativo 669 de fecha 21 de Noviembre de 1906 denominada Ley Protectora de Obreros, en donde se encuentran disposiciones legales que resguardan algunos derechos laborales especialmente referentes a la seguridad social y cuyo contenido atenúa la vinculación forzada al trabajo de fincas de la oligarquía cafetalera.

Pero es hasta con la promulgación del primer Código de Trabajo Decreto 330 cuya vigencia como un homenaje al Día Internacional del Trabajo, que empieza a regir el uno de mayo de mil novecientos cuarenta y siete, cuando para los obreros y campesinos empieza a reconocerse y valorarse el trabajo en general, a considerararse mediante una reglamentación específica los derechos y obligaciones de las partes de la relación laboral, a garantizarse los derechos

mínimos de los trabajadores, a crearse las instancias legales para la resolución de conflictos individuales y colectivos de trabajo, creando para ese momento una instancia privativa de trabajo, y paralelamente el Ministerio de Trabajo como órgano administrativo para conocer en vía conciliatoria los conflictos surgidos entre patronos y trabajadores, y como una respuesta consecuente con las necesidades de salud y riesgos profesionales, se crea el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, como el ente encargado de velar por la seguridad e higiene en el trabajo, es la nueva era del derecho del trabajo, es la esperanza para los trabajadores, quienes veían con tales avances que las relaciones obrero patronales podían encaminarse a una convivencia pacífica con justicia social, aspiraciones éstas que se vieron truncadas con la llegada de la Contra Revolución de mil novecientos cincuenta y cuatro, con la que se frustra la reforma agraria, y el Código de Trabajo sufre varias reformas como las contenidas en los decretos 21 del 16 de Julio de 1954, mediante el que se cancela la Personería Jurídica de las Sindicatos, Federaciones y Confederaciones de Trabajadores, y mediante el Decreto 48 del 10 de Agosto del mismo año, se cancelan las Inscripciones o Personalidad Jurídica de dichas Organizaciones Laborales, y el Decreto 570, en las que se abrogan derechos esenciales de los trabajadores como lo constituye el derecho a reinstalación; y Decreto 584 que crea una Caricatura de Estatuto de Trabajadores del Estado (como lo califica el Doctor Mario López Larrave en su libro Breve Historia del Movimiento Sindical Guatemalteco). A partir de mil novecientos cincuenta y cuatro, a la fecha, nuestra legislación laboral ha venido teniendo algunas reformas puramente superficiales, y muchas de ellas forzadas por entidades u organizaciones internacionales, como el sistema general de preferencias por ejemplo, así mismo, se han abortado reformas significativas, como lo constituye la promulgación de un código de procedimientos laborales, o la readecuación de disposiciones legales que no son congruentes en la actualidad, como lo constituye el contenido del inciso d) del artículo 27, las disposiciones del artículo 96, y el contenido del artículo 323 del Código de Trabajo, por citar algunos ejemplos.

Consideramos que es el sector agrícola y ganadero, en donde se hace más evidente la postergación de sus derechos, por razones de aislamiento que constituye la lejanía de los centros urbano, por la poca información que hasta esos lugares o centros de trabajo pueda llegar respecto a reformas laborales, especialmente las modificaciones a

salarios mínimos, al gran porcentaje de analfabetismo, y la poca o ninguna ilustración en lenguas maternas de las distintas disposiciones relativas al trabajo, aunado a ello la poca atención de la autoridad administrativa de velar por el cumplimiento de sus derechos mínimos; pero además de los problemas legales, cabe también destacar otros factores que inciden en dicha actividad laboral, como lo constituye la caída en el precio del café, en muchas fincas o haciendas se operaron despidos masivos sin el correspondiente pago del pasivo laboral, la falta de coordinación entre los consulados mexicano y guatemalteco para tutelar los derechos de los trabajadores campesinos que emigran a Chipas, México, y ausencia de programas de gobierno que posibilite la reconversión y diversificación de los productos agrícolas, situaciones que inciden en el abandono y poca probabilidad de replantear un ordenamiento legal acorde a las necesidades del sector agrícola y ganadero.

Las disposiciones legales que regulan el sector agrícola y ganadero, parten del contenido del artículo 138 del Código de Trabajo, en donde define a los trabajadores agrícolas y ganaderos, sentando la distinción que no forman parte de este gran sector de trabajadores, aquellas personas que aún perteneciendo como personal de dichos centros de producción, no desarrollan actividades propias del campo o ganadería, como los contadores, técnicos o demás personal administrativo; con el objeto de evitar el aprovechamiento del trabajo de mujeres y menores de edad que con anuencia del patrono realizan labores conjuntas con el jefe de familia, con mucho acierto el artículo 139 del Código de Trabajo, establece que constituye trabajo independiente al jefe de familia, y que por lo tanto tienen derecho a percibir un salario propio y como consecuencia les une un relación personal de trabajo con el empleador; ha sido común, que los trabajadores agrícolas y ganaderos, sean contratados por intermediarios, quienes para los efectos correspondientes deben de reunir las condiciones a que alude el artículo 140 del Código de Trabajo, los subsiguientes artículos abundan en la vinculación entre el patrono y los trabajadores contratados; aun y cuando en el artículo 144 de dicho cuerpo legal, se determinan aparentes derechos a mejorar los derechos mínimos reconocidos a los mismos, en la realidad del mencionado reglamento no existe, por lo que únicamente nos permitimos relacionar las disposiciones del presente capítulo con las contenidas en las literales j), 1), m) y n) del artículo 61 del Código de Trabajo.

9.- TRABAJADORES DEL SECTOR INFORMAL: queremos hacer referencia en el presente trabajo, a un sector de trabajadores que en los últimos años ha venido creciendo a la par del desempleo, y es el constituido por una gran cantidad de personas que laboran en la economía subterránea o sumergida y que sin protección alguna se han visto compelidos a desarrollar una actividad laboral inestable, riesgosa y no regulada por la ley; por lo que podemos definir dicha actividad laboral diciendo: "Que es el acuerdo verbal mediante el cual el trabajador se obliga a prestar sus servicios a cambio de un salario no determinado y en condiciones precarias de trabajo". Las situaciones actuales de dichos trabajadores, han sido provocadas por factores externos e internos; los primeros provenientes de la Globalización económica, que siendo aparentemente un fenómeno económico incide en el derecho del trabajo, al provocar el cierre de la pequeña empresa, que al no poder competir con los costos de producción, ha provocado desempleo. El otro factor lo conforma el modelo económico del neoliberalismo, provocando el cierre o desaparecimiento de varias instituciones del Estado, cuyas funciones fueron trasladas a la iniciativa privada, y con ello a través del Retiro Voluntario, cientos de trabajadores fueron forzados a renunciar como trabajadores del Estado, y pasaron a engrosar las filas de desocupados. Y el otro factor, no por ello menos importante, lo constituye la implementación por parte de las empresas monopólicas de nueva tecnología en los distintos procesos productivos, reduciendo drásticamente el personal a su servicio, quienes también pasaron a engrosar el sector informal. El problema mayor que se ha generado en los trabajadores del sector informal constituye el hecho que en el mismo se ocupa indiscriminadamente a menores, mujeres, adultos, sin ninguna regulación de su derechos, no existe un salario mínimo, un máximo de jornadas de trabajo, pago de séptimo día menos aún el goce de vacaciones y demás prestaciones laborales, y a medida que dicho sector se expande por la necesidad de sobrevivir, se hace menos posible su control, la invasión de calles, áreas verdes o espacios han sido transformados en improvisados mercados, lo que determina una actividad laboral sujeta a riesgos, no solo de trabajo sino de seguridad personal, lo cual reclama del Estado su regulación, a efecto de brindar a dicho sector las garantías y derechos mínimos que protejan dicha actividad laboral. Además de lo antes comentado, es de esperar los efectos del Tratado de Libre Comercio entre los Estados Unidos de Norteamérica y los países centroamericanos, recientemente aprobado por el Congreso de la República y ratificado

por el Ejecutivo, en virtud que nuestra particular opinión es que dicho tratado ha sido celebrado en condiciones desiguales, con economías asimétricas, los escasos productos que podamos exportar ya no representan para el país divisas que puedan ser significativas de desarrollo, podrá tenerse como expectativa algún crecimiento económico, pero este será para las empresas fuertes de nuestro país, constituidas en monopolios u oligopolios y por lo tanto los beneficios siempre serán para los empresarios que detentan el poder económico, mas no para la pequeña o mediana empresa, que al no poder competir con el producto externo o de importación, provocará el cierre de estas empresas, y con ello reproducir los niveles de desocupación. Existe la percepción en el ambiente, que van haber sectores vulnerables o perjudicados con dicho tratado, y que el Estado buscará compensadores económicos y sociales para dichos sectores, pero quizá lo más apropiado debió haber sido primero legislar respecto a esos compensadores sociales y ver la forma de proteger los derechos de los sectores afectados para posteriormente aprobar el tratado de libre comercio, dentro de dichos compensadores pudiera estar la garantía por parte del Estado de acceso a créditos bancarios, asesoría técnica en los diversos sectores de la producción, estudio de mercados, regular lo relativo al capital humano, creando mecanismos para que la mano de obra guatemalteca tenga acceso a empleo dentro de los países que integran el Tratado de Libre Comercio, y especialmente la exención temporal de impuestos para la mediana y pequeña empresa, como ha ocurrido con la inversión extranjera y últimamente con la actividad de la maquila, que ha sido exonerada del impuesto sobre la renta, lo cual no es congruente con el trato que al respecto se le da al pequeño y mediano productor nacional. En consecuencia, el temor lo constituye el hecho que como ha sido costumbre en nuestro medio, que una vez ocurrido los hechos, y logrados los objetivos de asegurar los intereses económicos de la burguesía nacional, se abandona el interés de proteger los intereses de los sectores mayoritarios, sin embargo, concedemos a dicho tratado el beneficio de la duda y esperar cuáles vayan a ser los efectos del mismo, con el deseo que no sea para agravar la situación económico-social de los sectores populares del país, de exterminar la pequeña y mediana empresa o de acrecentar los índices de desempleo, forzando a actividades que no concedan a los guatemaltecos la posibilidad de su desarrollo integral como lo determina la Constitución Política de la República de Guatemala.

10.- TRABAJADORES CON DISCAPACIDAD FÍSICA: En los países subdesarrollados es común la ausencia de disposiciones legales que regulen la actividad de las personas con discapacidad física, en algunos casos, por el desinterés del Estado, de propiciar normas que obliguen a las empresas que por determinado porcentaje de trabajadores incluyan en su personal a cierto número de trabajadores con discapacidad física, para actividades propias a su condición; y por otro lado, los mismos empresarios dan poca o ninguna oportunidad al empleo de personas discapacitadas, por temor a no obtener un buen rendimiento. Sin embargo, consideramos que el Estado debería de crear normas que regulen la actividad laboral de los discapacitados, promoviendo en primer lugar, centros de formación profesional o técnica para que los mismos puedan en igualdad de derechos con otros trabajadores, insertarse en cualquier actividad laboral compatible con su propia condición, para lo cual deberá crear disposiciones legales que obliguen a los empleadores que por cada quince trabajadores que tengan a su servicio, se contrate a uno que padezca de alguna incapacidad física, y lo mismo podrá determinarse para el sector público, tomando en cuenta que dichas personas también tienen necesidades y aspiraciones de desarrollo como los demás miembros de la sociedad.

11.- OTRAS ACTIVIDADES LABORALES: al respecto, consideramos que nuestra legislación laboral se ha estancado, no solo porque no se han mejorado o renovado las disposiciones legales que regulan el trabajo, sino porque se ha dejado de incorporar a la legislación otras actividades laborales que deberían de estar bajo la tutela del derecho del trabajo, dentro de las que podemos mencionar: a) El contrato Deportivo. b) Contrato de la Construcción. c) Contrato de Músicos. d) Contrato Artístico, por ejemplo, que es desarrollado bajo las mismas caracterizaciones del contrato de trabajo, y que por su singular forma de desarrollo, remuneración y causas de terminación de los mismos, necesitan incorporarse al sistema legal del país, a efecto que dichas actividades cuenten con la protección del derecho del trabajo, especialmente en cuanto a las garantías mínimas establecidas para las demás relaciones de trabajo.

TRABAJADORES DEL ESTADO Y SUS INSTITUCIONES

La relación del empleo público nace como instituto jurídico en razón de la exigencia de la administración pública, regulado por disposiciones distintas a las del sector privado, y por lo tanto, sus orígenes los encontramos en la *locatio operarum*, o sea el arrendamiento de servicios, establecida la relación laboral no por un contrato como en sector privado, sino por un nombramiento que liga a las partes de la relación laboral.

Nuestra legislación hace la separación clara en cuanto a las disposiciones legales que deben regular las relaciones entre los trabajadores y el Estado, sujetas a institutos propios, y en esa virtud, encontramos en el artículo 2 del Código de Trabajo, que excluyen de la aplicación de las disposiciones de dicho código, las personas jurídicas de derecho público, similares disposiciones se encuentran establecidas en los artículos 191, 192 y 193 del Código de Trabajo; dichas disposiciones ordinarias se encuentran basadas en los artículos del 107 al 117 de la Constitución Política de la República de Guatemala. Sin embargo, es pertinente indicar, que sí estarán sometidas a las disposiciones del Código de Trabajo, aquellas instituciones del Estado, cuyas actividades tengan similitud de las desarrolladas en el sector privado, dicha disposición está contenida en el artículo 111 de la Constitución, esto como caso de excepción, pero la regla general será que los trabajadores del Estado o sus Instituciones Autónomas o Semi-autónomas, se rigen por sus propias leyes.

En cuanto a la regulación de los derechos de los trabajadores al servicio del Estado o de las Municipalidades, consideramos que existe discriminación, especialmente en cuanto al reconocimiento del pasivo laboral, en virtud que tanto en la Ley de Servicio Civil como Ley de Servicio Municipal, el pago de Indemnización en los casos de terminación de la relación laboral por despido directo injustificado o supresión de puesto, únicamente se les reconoce el equivalente de Diez meses de salario, aun habiendo existido una relación laboral por once o más años, dichas disposiciones contenidas en el artículo 110 de la Constitución, que evidencia una contradicción en cuanto al número de salarios a percibir en tal concepto con lo indicado en el numeral 7) del artículo 61 del Código de Trabajo, en todo caso, para los efectos de su Capítulo X, su aplicación deberá de sujetarse a lo que indica el artículo 1° de la Ley de Servicio Civil; y en relación a lo establecido para similares casos para los trabajadores municipales,

contenidos en la literal e) del artículo 44 de la Ley de Servicio Municipal. Al mencionar que nuestro criterio es que existe un trato discriminatorio en el pago de la Indemnización, es por considerar que tales disposiciones contradicen lo establecido en el artículo 40 de la Constitución, tomando en cuenta que el concepto de Trabajador es Universal, independientemente si el empleador es persona física, jurídica o pública, razón por la que los servidores públicos deberían de gozar de una Indemnización equivalente a un mes de salario, por todos los años o tiempo laborado equiparando tal derecho con el determinado para el sector privado.

Adicionalmente a lo antes comentado, una de las preocupaciones más profundas lo constituye el hecho que el Estado sea uno de los empleadores que con más frecuencia esté violando los derechos laborales, abusando de la flexibilización y necesidad de quienes establecen relación laboral con el Estado, ha sido norma por parte del empleador Estado, celebrar contratos a término o sea a plazo fijo, negando con ello, no sólo el pago de prestaciones laborales, sino trasladando su responsabilidad en algunos casos a asociaciones de padres de familia, que integran los denominados Comités Educativos "COEDUCA", pretendiendo transformar una relación típicamente laboral en una relación de orden civil, y contratando supuestamente servicios profesionales, cuando la relación de subordinación y dependencia es una clara evidencia que dicha relación contractual encuadra dentro de los contratos de trabajo. Es más, los indicados contratos son en ocasiones finalizados en forma unilateral de los comités educativos, sin existencia de justa causa de terminación de la relación laboral, resultando difícil o imposible que a través del procedimiento laboral se pueda hacer reclamación alguna por incumplimiento de contrato y hacer aplicación para su resolución de las disposiciones del artículo 84 del Código de Trabajo, en virtud, que en ciertos casos se ha planteado incompetencia de la jurisdicción laboral, pues el contrato que se suscribe indica que es un contrato civil de prestaciones de servicios profesionales, no obstante que tanto el artículo 17 del Código de Trabajo y 106 de la Constitución, establecen que en caso de duda debe de resolverse a favor del trabajador, en tal supuesto, deberá de estarse a lo indicado en el artículo 18 del Código de Trabajo, al "indicar que cualesquiera sea su denominación", tomando en cuenta que deberá de ajustarse a las condiciones en que se desarrolle el trabajo y no al nombre que el contrato tenga, con lo cual se estará evitando la simulación de contrato. Todo lo anterior

deriva del hecho de la implementación de modelo neoliberal al que hemos hecho referencia en párrafos anteriores, mediante el cual el Estado a partir del año 1996, opta por clausurar algunas instituciones del Estado, promoviendo la ley temporal de retiro voluntario, provocando con ello la desaparición de entes estatales que prestaban servicios a la agricultura y a la infraestructura vial del país, incluyendo especialmente la educación primaria y la salud en algunos casos, so pretexto de que con ello se prestaría una mejor atención a la sociedad, pues con ello se promovería la competitividad que supuestamente rige en el sector privado, dicha política económica de achicar las funciones del Estado ha venido a redundar en desempleo y a negar el acceso del sector mayoritario de la población a tales servicios, pues es innegable que el sector privado persigue utilidades y la prestación eficiente de los servicios.

CAPÍTULO IV

EL ALTIPLANO OCCIDENTAL DE GUATEMALA
RESULTADOS DE LA ENCUESTA

EL TERRITORIO

Por la razón de su unidad ecológica se puede demarcar la región del altiplano occidental de Guatemala a la cuenca alta del río Samalá—CARS. Comprende 19 municipios, 15 que pertenecen al departamento de Quetzaltenango y cuatro al departamento Totonicapán. Su extensión territorial alcanza 1,510 km^2 aprox. que representan el 1.4 % de la superficie del país.[23]

LA POBLACIÓN

La población de este altiplano occidental asciende a unos 700 mil habitantes (INE 2002, proyección 2011). Esta población constituye el 5 % de la población total del país.

La densidad demográfica regional es de 472 habitantes por kilómetro cuadrado. Considerando que la densidad nacional, promedio 2002, fue de 103 hab. por Km^2, esta densidad poblacional regional cuadruplica el promedio nacional.

De acuerdo a las proyecciones de población (INE 2011), los municipios con mayor crecimiento demográfico del área son San Andrés Xecul (1,398 hab. por Km^2), La Esperanza (1,208 hab. Km^2) y San Mateo. En estos últimos diez años estos tres municipios aumentaron su población en 15%, y se caracterizan por su alta concentración urbana; en el extremo opuesto está el municipio de Zunil que tiene la menor tasa de crecimiento demográfico en la región (6%) y la más baja densidad poblacional (167 hab. Km^2).

POBLACIÓN URBANA Y RURAL

En general, la región del altiplano tiene actualmente un tipo de asentamiento poblacional orientado hacia centros urbanos, hasta casi

---

23 Se adopta como área base del altiplano occidental el mapa de la cuenca alta del río Samalá —CARS, una región bastante bien descrita como zona ecológica..

61%; sobresale el área conurbada de Quetzaltenango que se extiende a todo sus pueblos vecinos: San Mateo, La Esperanza y Salcajá.

El resto de la población se halla muy dispersa en 274 comunidades, que son conocidas con términos muy diversos: aldeas, cantones, parajes, caseríos, una tipología más o menos jerárquica y derivada de reglas consuetudinarias. Muchas de estas comunidades son ahora centros muy urbanizados y con una compleja organización política, por lo cual etiquetarlas como "rurales" puede llevarnos a una mala evaluación política de la región.

De acuerdo al INE, los municipios con los mayores porcentajes de población dispersa son: Cajolá (29%), Sibilia (25%), San Carlos Sija (24%), San Francisco la Unión (16%), y San Cristóbal Totonicapán (14%). En el extremo opuesto tenemos a los municipios de Zunil, Quetzaltenango, San Mateo, Almolonga y Olintepeque con más del 80% de población urbana.

El crecimiento urbano en esta región es un fenómeno reciente, es posterior al terremoto de 1976 y la violencia de la década de los 80', esto dice ya mucho sobre el hecho de que la población indígena recién se incorpora al mercado de trabajo, como trabajadores urbanos asalariados, un fenómeno de esta generación, la inmensa mayoría como trabajadores temporales o informales urbanos.

ALTIPLANO OCCIDENTAL DE GUATEMALA

Fuente: PREVDA: Cedepem /ALDES. Guatemala, 04/08/2008).

POBLACIÓN MAYA

En el altiplano occidental hay tres comunidades lingüísticas: mam, k'iche' y ladina. La población Maya Mam y K'iche' comprende el 78%; otras lenguas mayas habladas son minoritarias (menores al 1%), posiblemente de inmigrantes. En 13 municipios predomina el idioma k'iche' y en 4 municipios predomina el Mam.

Se reportaron 14 municipios con más del 80% de población maya y 10 con 95% y hay cuatro donde esta puede ser aún mayor: San Francisco la Unión, San Andrés Xecúl y San Francisco El Alto, (todos k'iche' Maya), y Concepción Chiquirichapa de población Mam. Hay dos ciudades principales en la región, Totonicapán (donde predomina la lengua k'iche' en un 97.7%), y Quetzaltenango donde predominan el castellano y k'iche'.

En el extremo opuesto, hay tres municipios que tienen mayoría de población no indígena, Sibilia (78%), Salcajá (65.1%), y San Carlos Sija (58.7%). En el municipio de Quetzaltenango el 50% es población ladina.

DEMOGRAFIA – CUADRO N°.1

No.	MUNICIPAL	Población Total	Población por Sexo		Comuni-dades
			Hom-bres	Mujeres	
1	Totonicapán	130,744	61,095	69,649	79
2	San Francisco El Alto	63,580	30,742	32,838	14
3	San Cristóbal Totonicapán	37,351	17,756	19,595	13
4	San Andrés Xecul	33,912	15,793	18,119	6
	Total Totonicapán	265,587	125,385	140,202	112
5	Quetzaltenango	150,334	71,539	78,794	12
6	Ostuncalco	51,470	23,551	27,918	31
7	Cantel	41,380	21,227	20,153	14
8	San Carlos Sija	34,927	16,447	18,480	27
9	Olintepeque	32,698	15,595	17,103	7

10	Concepción Chiquirichapa	17,993	7,390	10,603	20
11	La Esperanza	25,851	12,009	13,842	4
12	Salcajá	18,238	8,572	9,666	6
13	Almolonga	17,573	7,838	9,735	2
14	Zunil	12,644	5,927	6,717	9
15	Cajolá	10,155	4,724	5,431	3
16	Sibilia	8,018	3,808	4,210	18
17	San Francisco La Unión	7,628	3,422	4,205	6
18	San Miguel Sigüilá	9,466	4,666	4,800	2
19	San Mateo	9,725	4,744	4,980	1
	Total Quetzaltenango	448,097	211,460	236,637	162
	Total región altiplano Occ	713,684	336,845	376,839	274

Fuente: INE, 2002, Proyección 2011.

DISTRIBUCIÓN POBLACIONAL POR EDAD Y POR SEXO

La población menor a 15 años asciende al 41.8% del total de la población (censo 2002). La población comprendida dentro de la población económicamente activa—PEA, entre los 16 y los 64 años, constituye el 53.5% del total. La población en el segmento de 65 a 84 años asciende 4.3% y las personas mayores a 85 años son el 0.45%. Los municipios con mayor población joven, igual o mayor al 50%, son San Miguel Sigüilá, Cajolá y Concepción Chiquirichiapa.

En la distribución por sexo, las mujeres representan la mayoría de la población (53%) en la región. Los municipios de Concepción Chiquirichapa, San Francisco La Unión y Cajolá tienen porcentajes de población femenina superiores a la media, algo que tendría relación con el alto índice de migración de los hombres a Estados Unidos, (PREVDA 2008). Otro indicador importante es la alta tasa de fecundidad en las mujeres indígenas, una característica que está relacionada con a la falta de acceso de la mujer al mercado de trabajo.

ESCOLARIDAD Y ALFABETISMO

La población con edad escolar (7 y 14 años) constituye un 22.7% (unas 116,158 personas). El 47.0% de población tiene educación primara, el 15.0% educación media y el 3.8% educación superior. Los municipios que reportan mayor porcentaje de población que asiste a la escuela son Quetzaltenango, San Mateo, La Esperanza, Cantel y Salcajá. Por su parte, los municipios de Cajolá y Zunil son los que menor porcentaje de población escolar reportan.

En la región existen 1611 establecimientos de educación preprimaria, primaria, media y superior. El municipio de Quetzaltenango concentra la mayoría de estos establecimientos, sobre todo, reúne el 79% de la educación privada secundaria. Le siguen en importancia el municipio de San Carlos Sija con el 10% y Cantel con el 8%. Los municipios con el menor número de establecimientos son San Mateo y San Miguel Sigüilá con el 1 % y los municipios de Almolonga y Cajolá con el 2% cada uno. (PREVDA 2008).

Analfabetismo. El analfabetismo en la región (2010) es en Totonicapán de 24% en las mujeres y 19% en los hombres; en Quetzaltenango 19.5% en las mujeres y 15% en los hombres. Los municipios que tienen los mayores índices de analfabetismo son Cajolá (53%), Zunil (39%), San Andrés Xecul (27%), San Francisco El Alto (18%). Todas estas cifras están por arriba del promedio nacional que es de 18.4% (CONALFA 2010).

Ciudadanía electoral. Para febrero 2011, hay en la región 323,258 personas registradas para votar (empadronadas), de las cuales la mayoría (51%) son mujeres (164,861), pero de las cuales 51,973 (68%) son analfabetas (TSE, 2011). Es importante notar que en las elecciones 2003, el abstencionismo fue en hombres del 45% y en Mujeres 54%.

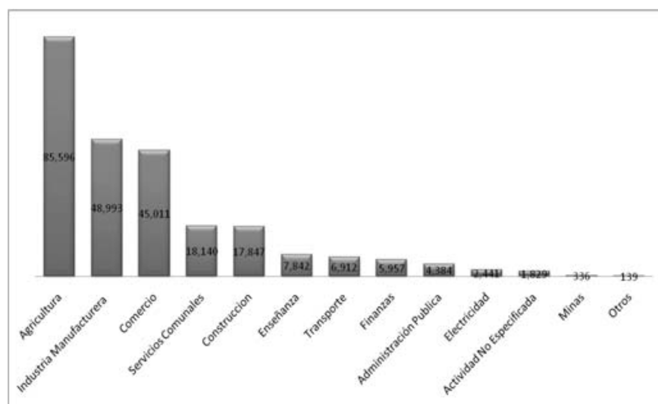
Población organizada: En términos de los Concejos de desarrollo hay en la región 18 consejos municipales/COMUDES (con la sola excepción de Sija) y 402 consejos comunitarios/COCODES. El municipio de Quetzaltenango tiene el mayor promedio de COCODES por comunidad. Sin embargo, la autoridad local más importante al nivel de aldea es la Alcaldía Comunitaria, y esta región es tradicionalmente el mayor referente a nivel de país de esta autoridad indígena consuetudinaria.

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA

El censo 2002 (INE 2002), considera población económicamente activa a la población mayor de 7 años, que en el altiplano occidental suma globalmente el 81%. Los municipios que presentaron una mejor proporción de PEA ocupada fueron Concepción Chiquirichapa, San Miguel Sigüilá, Cantel y Quetzaltenango con 50%, 46%, 45% y 45% respectivamente. Los municipios que reportaron la mayor PEA desocupada fueron los municipios de San Carlos Sija (14%), San Francisco La Unión (15%), Sibilia (16%) y Cajolá (24%). (PREVDA 2008).

Los municipios que reportan el mayor porcentaje de población activa ocupada masculina fueron, por orden de importancia, Almolonga, San Andrés Xecúl y San Carlos Sija con el 88.1%, 87.6% y 85.2% respectivamente. Para el caso de las mujeres los municipios de Concepción Chiquirichapa, San Miguel Sigüilá y Quetzaltenango con 39.8%, 36.2% y 35.1% respectivamente. El municipio que reportó la mejor ocupación de las mujeres fue San Miguel Sigüilá, seguido de Concepción Chiquirichapa, Quetzaltenango y Salcajá con 39%, 36%, 30% y 29%, respectivamente. Esto contrasta con los altos índices de desocupación de las mujeres en los municipios de San Carlos Sija, San Andrés Xecul, Almolonga y San Francisco La Unión. En el caso de los hombres Concepción Chiquirichapa, Almolonga y Cantel mantienen una ocupación del 75.1% 69.2% y 67.7% respectivamente. La composición de la PEA regional por rama de actividad económica, es la siguiente

PEA REGION ALTIPLANO OCCIDENTAL POR RAMA DE ACTIVIDADECONÓMICA



Fuente: INE 2002.

POBREZA Y POBREZA EXTREMA

La región la pobreza general ascendía aproximadamente a 53.2 frente a un promedio nacional de 54.3 y a una extrema pobreza de 46.7% frente a un promedio nacional de 16.8% (SEGEPLAN-INE, año base 2002)

En términos de pobreza general, se observa una brecha bastante amplia entre el municipio de Cajolá, con el 81.6% de su población por debajo de la línea de pobreza, y Salcajá que reportó el 17.2%, seguido de Quetzaltenango donde se tienen el 25.9% de pobreza General (PRECSDA 2008).

Junto a Cajolá, otros municipios que reportan altos índices de pobreza general son Concepción Chiquirichapa (76.5%), San Miguel Sigüilá (74.3%), San Andrés Xecul (73.2%) y San Juan Ostuncalco (72.5%). Son estos mismos municipios los que presentan los mayores índices de pobreza extrema.Los municipios de San Cristóbal Totonicapán, Sibilia, San Francisco La Unión y San Carlos Sija reportaron la mayor concentración de pobreza rural, con 86.2%, 86.0%, 83.7% y 83.0%, respectivamente.

ÍNDICE DE DESARROLLO HUMANO

Los municipios que reportaron el mejor IDH fueron Quetzaltenango, Salcajá y La Esperanza con 0.784, 0.732 y 0.723 respectivamente. En el extremo opuesto, los municipios con el menor IDH fueron Cajolá, Concepción Chiquirichapa y San Andrés Xecúl con 0.332, 0.519 y 0.533 respectivamente. Sin embargo, al comparar los datos entre los años 1994 y 2002 vemos que Olintepeque, Almolonga y La Esperanza son los municipios que mayor rango de cambio reportaron con 0.176, 0.121 y 0.118 respectivamente.

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE JUSTICIA LABORAL, DESIGUALDAD DE TRATO Y DISCRIMINACIÓN

En el altiplano occidental de Guatemala la población joven constituye la mayoría de la población, sobre todo la población indígena se caracteriza por ser mayoritariamente joven; en consecuencia no debería sorprendernos el gran peso del trabajo joven en esta región.

Este dato de alta participación laboral joven nos obligó a revisar con mayor detenimiento la situación de los sectores empleadores de la economía y las ciudades en que todo esto se concentra; el presente estudio ha permitido saber más sobre las condiciones laborales y el trato que se le da a esta población joven.

Lo primero que se observa es que la condición de joven acentúa la violación a los derechos laborales, la discriminación y la desigualdad de trato; esto es resultado de lo limitado de su escolaridad, falta de experiencia organizativa y su condición económica general, además los empleadores toman ventaja de sus condiciones físicas para resistir jornadas de trabajo extraordinarias.

En segundo lugar, se observa que casi una tercera parte de la población trabajadora es de gente muy joven (entre 14 a 18 años), es decir se trata de menores de edad y resaltan aquí las mujeres muy jóvenes. El sector de empleo donde esta población muy joven se concentra es el comercio; sin embargo los hombres muy jóvenes, además del comercio, se emplean en la construcción y el transporte.

En relación a los lugares de empleo, llama la atención la situación de los jóvenes en Salcajá y San Francisco, dos ciudades medias del área, que tienen características opuestas, mientras Salcajá tiene bajo el número de trabajadores jóvenes, San Francisco El Alto es un lugar donde desde muy temprana edad los jóvenes entran al mundo del trabajo, en parte porque el área de rural la economía ha dejado de ser propicia para vivir y obliga a vivir de un trabaja asalariado, y en parte por el extraordinario desarrollo del sector de la maquila en este municipio.

Los inicios de la vida laboral y el trabajo infantil

Antes de revisar las condiciones laborales de los jóvenes, hay que hacer notar que este estudio no enfocó el trabajo de los niños, y de hecho casi no aparecen reportados en la encuesta[24]; el estudio se orientó por el límite de catorce años que constituye la edad mínima para laborar legalmente en Guatemala, aunque es posible trabajar legalmente siendo menor de edad, entre los 14 y 18 años, pero con permiso expreso de los padres.

De cualquier forma, este estudio reveló que al menos 12% de las personas empieza su vida laboral antes de los 14 años, sobre todos en los varones. El inicio de su vida laboral es más temprano en los hombres (14%), que en las mujeres (8%). Sin embargo, la educación para el trabajo es un componente de la socialización de los niños en las comunidades indígenas. Es responsabilidad de los padres y madres enseñar un trabajo a sus hijos y de los abuelos(as) transmitir sus saberes, también es práctica común que sean enviados temporalmente a los talleres como aprendices a aprender un oficio.

Infortunadamente, también está presente el trabajo infantil y sobre todo también existen las peores formas de trabajo infantil; serán necesarios nuevos estudios para conocer el carácter de este trabajo, con vistas a su eliminación (pica piedra, cohetería, prostitución, servidumbre, pornografía infantil, y otras), y que transcurre en un marco de clandestinidad, y parece estar enraizado en el sector de la economía informal.

Cuando el trabajo de campo de este estudio estaba teniendo lugar, la prensa de Guatemala reportó[25] que en la aldea Chajabal, de San Andrés Xecul, municipio de Totonicapan, tuvo lugar una explosión en el taller de una Cohetería; y como resultado 2 menores muertos, de 16 y 17 años, un niño herido de 8 años y varias viviendas destruidas; la explosión fue audible incuso en la cercana ciudad de Quetzaltenango. Este caso fue objeto de discusión en el seminario laboral del programa en Totonicapán. Ante la acusación de inacción

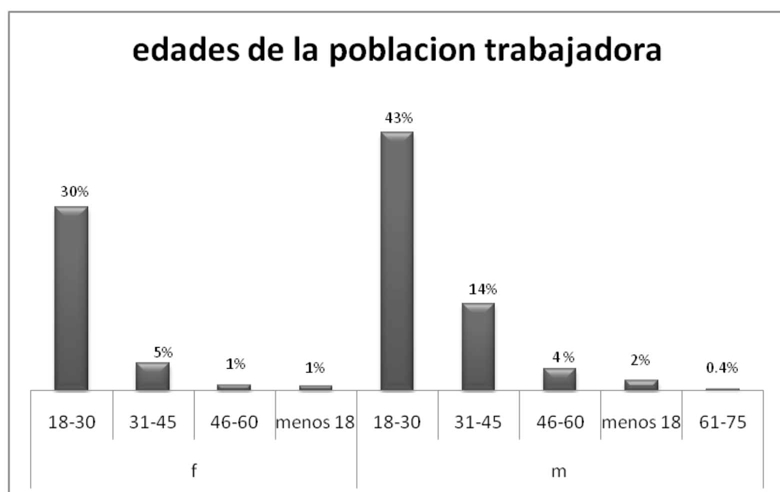
24 Hacemos notar que el presente estudio no cubrió el trabajo de los jornaleros agrícolas, que constituyen el 35% de la PEA regional, tampoco incluyó a la mujer trabajadora domestica, en esto último pesó mucho el haber contactado a los entrevistados en sus lugares de trabajo y no en sus hogares y porque la encuesta se centra en el trabajo urbano alrededor de Totonicapán y Quetzaltenango, esta última la segunda ciudad más grande del país.

25 Ver Prensa libre, http://www.prensalibre.com/, 13/7/11; siglo XXI, http://www.s21.com.gt/nacionales /2011/05/07/, y La Noticia, http://www.periodicolanoticia.com/022011/; 3/07/11.

que se hace a los inspectores de trabajo la funcionaria de la inspectora laboral regional del ministerio de trabajo señaló en este seminario que, efectivamente, en este pueblo hay alta concentración de talleres de coheterías y que este era el tercer accidente que se reporta desde 2006; cada año los inspectores laborales hacen inspecciones a estas coheterías pero nunca han encontrado a menores edad trabajando. Los talleres, algunos de los cuales pueden contar hasta con 25 trabajadores, no disponen incluso de los permisos y requisitos requeridos de seguridad ocupacional, ambiente y regulaciones laborales. La inspectoría de trabajo tiene una débil capacidad institucional, en el área departamental, apenas hay 4 inspectores de trabajo quienes desarrollan múltiples funciones, y cumplen su trabajo con deficiencias de equipo y personal, además no tienen apoyo disponible en combustible ni viáticos.

El empleo de los niños y de los adultos mayores contrasta frente al caso de los jovenes. Solamentye el cinco por ciento de las personas que está laborando se halla entre los 46 y 60 años, así como se reduce a dos por ciento cuando se trata de menores entre 14 y 18 años. Qué difícil es obtener un empleo para las personas ya adultas!

Grafica 1.



Los grandes centros empleadores del altiplano occidental son Quetzaltenango Totonicapán y San Francisco El Alto. En consecuencia, estas ciudades ocupan también los primeros lugares de empleo para trabajadores muy jóvenes, entre 14 y 18 años,

notablemente Totonicapán y San Francisco El Alto y en menor medida Quetzaltenango. Pero Totonicapán llama precisamente la atención como el lugar en donde se registra el mayor número de casos de mujeres muy jóvenes trabajando

La Escolaridad de la fuerza laboral

Un buen grado de educación es importante para garantizar la inclusión y la educación en derechos. En el altiplano estamos frente a una mano de obra que solo tiene un nivel de escolaridad primaria y muy baja escolaridad secundaria. Las habilidades esenciales posiblemente se reducen a leer y escribir y a afrontar labores que las tareas operativas demandan

Sin embargo el nivel de educación primaria es alto. El 94% de la fuerza laboral tiene educación primaria, en mujeres es incluso el 99% que tiene escolaridad primaria completa, y en hombres es del 92%. La encuesta nos habla del grado de exigencia de escolaridad en las mujeres, que es más fuerte en ellas.

El uno por ciento dice no tener ningún grado cursado de educación. Las personas que están en esta situación, en el caso de las mujeres, se emplean en el comercio y los servicios y en el caso de los hombres se emplean en la construcción y la fábrica. Esta ausencia de escolaridad es visible entre aquellos que empezaron su vida laboral antes de los 14 años, allí se concentran quienes no cuentan con ninguna escolaridad o tienen estudios primarios incompletos.

Un 77% de la muestra no tiene ningún grado educación secundaria. Esto es congruente con la cobertura educativa del nivel medio en la región, que muestra que para la actual generación, en esta década la tasa neta de escolaridad en el nivel medio es de apenas 25% en Totonicapán y 43 en Quetzaltenango

La mayoría de quienes tienen estudios universitarios son aquellos que empezaron su vida laboral después de los 18 años. La encuesta encontró a 25% con estudios universitarios incompletos, y 0% con estudios universitarios completos

Es evidente que, en esta situación, no se puede hablar de una clase obrera con estatus de clase media, sino de una clase obrera de precarias condiciones educativas, laborales y sociales. Por supuesto, este un nivel educativo insuficiente para que una población conozca plenamente sus derechos y la escuela primaria no contribuye a conocer este tema. Lo anterior a pesar de que la propuesta de

"Reforma Educativa", contempla un componente de Legislación laboral y seguridad social. En el currículo nacional base de educación primaria, (II Ciclo, 4 a 6 grado de primaria), hay más énfasis en el "buen desempeño laboral" y apenas una mención del Convenio 182 Sobre las Peores formas de Trabajo Infantil (1999), al Convenio 169, ambos de la OIT, sin que ninguno tema de estos sea desarrollado (apartado de "Vida Profesional y Laboral"). Este es un factor que contribuye a que la educación en Guatemala no llene las expectativas de la población y sus contenidos no sean para la vida.

Si recordamos nuevamente el indicador sobre el temprano inicio de la vida laboral en gran número de personas, debemos concluir que gran parte de los obreros actuales, trabajaban al mismo tiempo que estudiaban en la escuela primaria. Igualmente, esto nos da ya un indicador de clase, ante la necesidad de ingresos familiares las familias no tienen capacidad de mandar a sus hijos al nivel de secundaria. La enseñanza secundaria tiene una baja cobertura estatal, dos terceras partes de la educación de este nivel se brinda a través de la enseñanza privada.

El trabajo de la mujer

Cuando damos una mirada a la situación de las jóvenes mujeres, lo primero que se observa es la composición por edad. La situacion general muestra una alta taza de fuerza laboral femenina joven que es mayor frente a los hombres; el 83% de las mujeres que trabajan esta comprendida dentro del rango de 18 a 30 años (en los hombres es 68%).

Esta situación abre paso a una preocupante discriminación por edad, al punto que en algunos sectores es patente una discriminación feroz por la edad y claramente emplean solo a gente joven cuando se trata de mujeres.

En la composición por sector laboral, las mujeres se ubican más en el comercio, la fábrica y los servicios. Al mismo tiempo, hay sectores de la economía y del mercado laboral donde la mujer está muy poco presente, notablemente en la construcción y el transporte, en cuanto a trabajos operativos se refiere. Al mismo tiempo, la mujer está presente, en mayor porcentaje que los hombres, en el sector de los servicios, la educación y los bancos. Los hombres se ubican más en la fábrica, la construcción y el transporte.

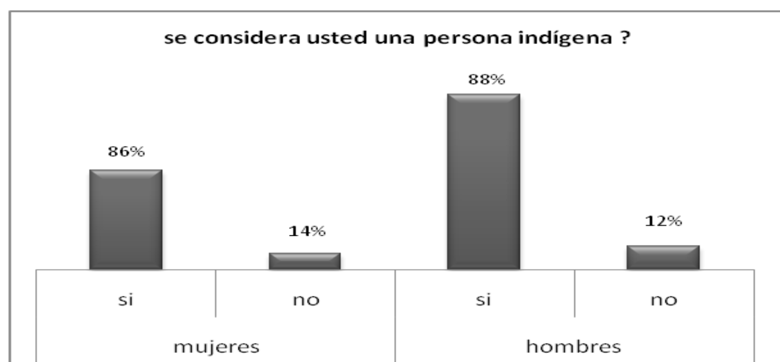
Las mujeres tienen menos puestos de responsabilidad en el control y administración de personal que los hombres, en una relación de tres hombres por cada mujer. En la representación del **género**, la población encuestada muestra el siguiente perfil:

Trabajadores e identidad maya

El enfoque de este estudio son los trabajadores indígenas, pero para identificarlos se abordó a los individuos libremente, se les pidió informar si hablaban algún idioma maya y si personalmente se auto identificaban a sí mismos como "indígenas", todo esto en observancia de prácticas internacionales para definir la pertenencia étnica.

Notablemente, el 88% del total de las personas entrevistadas se auto identifica como "indígena", esta cifra se corresponde bien con a la composición étnica de la región, según los censos. Sin embargo, se observó una brecha en el uso del idioma, solo bastante menos de la mitad de los encuestados, (42%), dice ser maya hablante; pero esto no parece ser una barrera para auto identificarse como indígena, identidad que se asume mayoritariamente. Se puede decir que la encuesta expresa la opinión de una mayoría indígena.

Grafica 2.



Interesantemente, el no uso del idioma no es una barrera para asumirse como indígena, casi la mitad de los que así se autoidentifican no hablan un idioma maya.

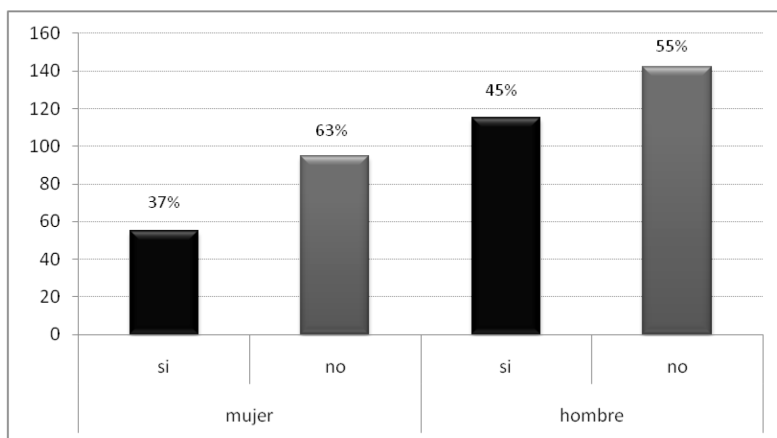
El bajo número de maya hablantes entre la población trabajadora puede tener varias interpretaciones, desafortunadamente, esta situación no fue abordada por la encuesta pero se discutió en nuestros



diálogos laborales; por una parte, puede evidenciar la pérdida del idioma, por otra parte, la desconexión entre el trabajo y el idioma.

Infortunadamente, la encuesta no preguntó si se hablaba o no el idioma materno en su trabajo; este es un tema complejo que escapaba al objeto de la encuesta, por ejemplo, mucha causas son posibles por el no uso del idioma: débil orgullo por el idioma, no admitir que se lo habla, nivel de dominio del idioma, entre otras. Nuestros encuestadores reportaron que era frecuente que frente a esta pregunta, sobre el uso del idioma, algunos(as) dudaban y parecían buscar alternativas.

Grafica 3.
Trabajadores mayahablantes



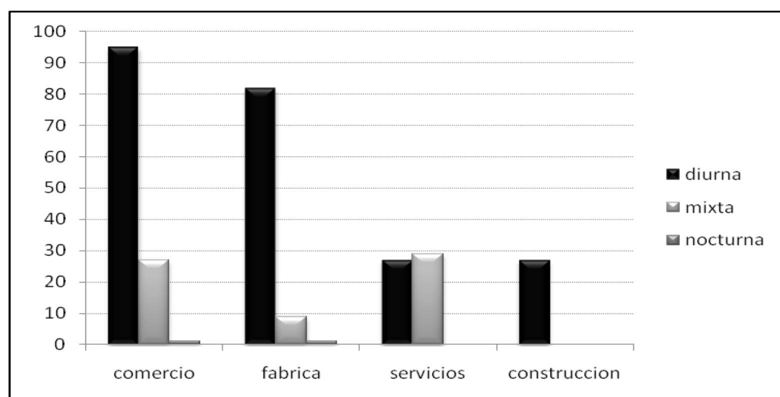
En las personas de esta muestra, el 42% dijo ser maya hablante, de ellas el 40% es maya hablante K'iche', un 1% es maya hablante Mam y el 1% de otros idiomas Mayas. La posición de las mujeres maya hablantes es débil es este mercado laboral urbano.

Para los derechos laborales el uso del idioma es relevante, pues su uso implica también conflictos, el señalamiento indirecto, el tabú, el temor a la discriminación, y la prevalencia del prejuicio. Las mujeres que, lo usan menos aquí, simplemente puede indicarnos que aquellas que usan el idioma parecen estar más excluidas del mercado de trabajo! Harán falta estudios de mayor profundidad para conocer el uso del idioma y su relación con el trabajo por los pueblos indígenas.

TRABAJO Y DURACIÓN DE LA JORNADA LABORAL

Los cuatro mayores sectores empleadores de la región son la manufactura (fabricas y talleres), el comercio, los servicios y la construcción. Estos sectores pesan casi 75% para la población económicamente activa. En términos del tipo de jornada laboral que estos sectores demandan sobresale el alto requerimiento de jornadas de trabajo que se extienden a parte de la noche (jornada mixta).

Grafica 4.
Tipo de jornada laboral en los mayores sectores empleadores de la región



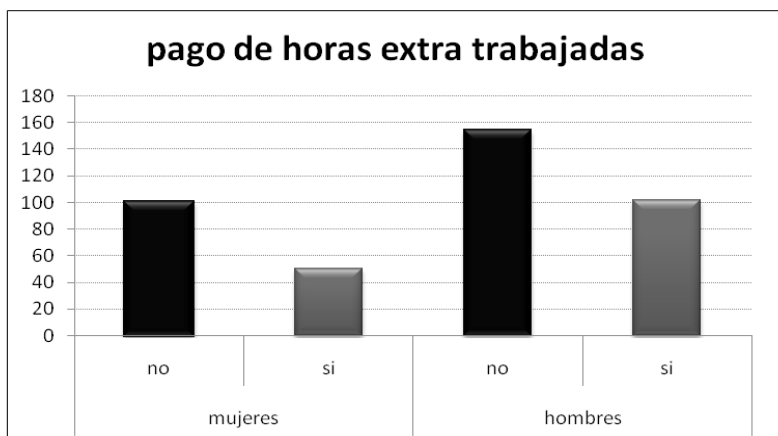
Globalmente, la encuesta reportó que 78% de las personas trabaja en jornada diurna, 20% trabaja en jornada mixta y 1% trabaja en jornada nocturna. Los horarios que una jornada mixta promueve apuntan a que una parte de la jornada laboral es nocturna. Las consecuencias sociales de este tipo de jornada mixta son varias, por una parte, dado que el grueso de esta población trabajadora es gente joven, esta jornada bloquea a tres de cada 10 empleados(as) en el comercio y los servicios para hacer otras actividades, tales como estudiar.

Esta situación tiende a agravarse al revisar el peso del incumplimiento con el pago de las horas extra en el trabajo. Un 67% de las mujeres dice no percibir remuneración extra, este es un indicador ligeramente menor en los hombres (60%). Se puede concluir, entre otros puntos, que casi la mitad de los empleadores disponibles exigen más de las 44 horas de trabajo por jornada semanal ordinaria diurna.

Con esto se violenta lo establecido sobre jornadas de trabajo en las leyes laborales.

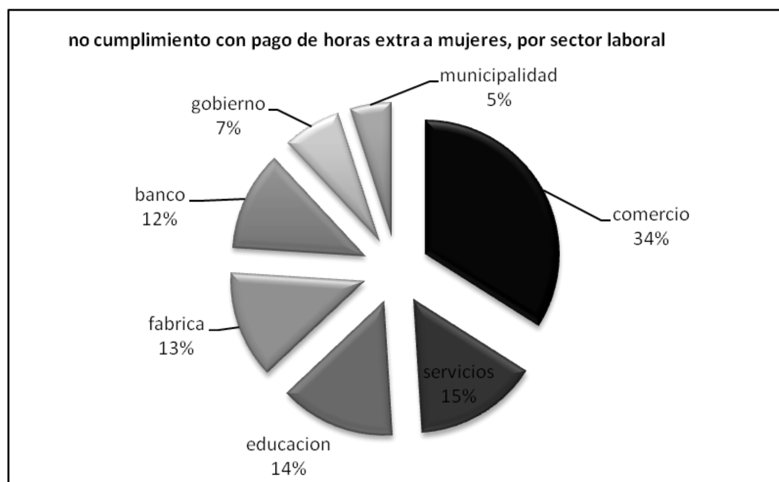
Efectivamente, un amplio sector de la población trabajadora labora excesivas jornadas sin ser retribuido por los excesos. Esto es lo que confirma el peso que tiene la demanda de pago de las horas extra trabajadas y el trabajo en los días festivos o feriados oficiales sin que se les reconozca la debida remuneración. Se trata de una situación, que afecta a las mujeres tanto como los hombres.

Grafica 5.



Se observa que en el comercio y las fabricas más de la mitad de las mujeres suele trabajar más allá de las ochos horas regulares, sin que le sean remuneradas horas extra. La encuesta no pregunto sobre la frecuencia con que estas jornadas se extendían más allá de las ocho horas reglamentarias, es una práctica que se realiza a diario y el trabajador por temor a ser señalado de *haragán* lo acepta a sabiendas de que este tiempo laborado no será remunerado.

Grafica 6.

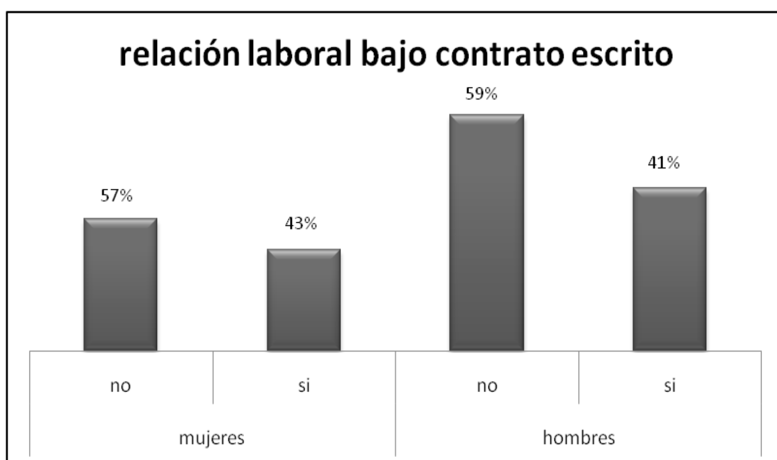


EL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato laboral constituye una prueba plena de la relación laboral, (Art 30 del Código de trabajo), pero ante la falta de él, o la omisión de alguno de sus requisitos, la legislación del país contempla que el trabajador pueda probar por varios otros medios que existe una relación laboral, por ejemplo, mediante testigos, otras pruebas documentales, reconocimiento judicial, declaración de partes.

Un hallazgo de la encuesta es que más de la mitad de los trabajadores no tiene un contrato escrito; globalmente, 58% de los trabajadores(as) dice que trabaja sin contrato escrito. Además es importante resaltar que los contratos temporales y por obra tiene una fuerte presencia, en casi una tercera parte de la población trabajadora.

Grafica 7.



De hecho, más de la mitad de las mujeres que trabajan en el sector comercio no tienen un contrato de trabajo; en el caso de los hombres, hay una alta carencia de contratos en el sector de los talleres, la construcción y el transporte, estos sectores se caracterizan por un alto grado de informalidad laboral y una débil regulación estatal laboral.

Otro aspecto importante a destacar de la relación laboral es que se basa fuertemente en relaciones de corto plazo. Un 20% de los(as) trabajadores(as) tiene un contrato temporal y 10% tiene un contrato por obra. Esta tendencia es fruto de cambios en las políticas laborales de los empleadores que están prefiriendo contratos de corto plazo, renovables. También sucede una fragmentación de la relación contractual, algunos empleadores hacen que sus trabajadores sean contratados, por diferentes entes intermediarios con lo cual intentan eludir el compromiso del pago de prestaciones laborales

El que no haya contrato escrito es parte una cultura de las relaciones laborales muy generalizada entre los patronos, esta práctica hace que la contratación termine siendo una relación privada. Muchos patronos ellos interpretan que, no habiendo contrato de por medio, una demanda laboral no podría progresar. Esto es falso, se debe a un desconocimiento o es resultado de una mala asesoría laboral.

De aquí sucede que cuando los patronos enfrentan una demanda laboral lo primero que se suele hacer es negar la existencia de dicha

relación laboral. Pero esta actitud no puede progresar legalmente. Para los trabajadores, basta con afirmar, con alguno de los varios medios de prueba posibles, la existencia de dicha relación laboral. La falta de un contrato se debe imputar siempre al patrono, es su responsabilidad suscribirlo. Lo lamentable es que los trabajadores no exigen un contrato escrito, frecuentemente esto sucede porque tal exigencia podría costarles el acceso al trabajo mismo; se trata de un circulo que alimenta el miedo de la gente a perder el empleo.

La obligación de suscribir un contrato de trabajo solo existe en el patrón, esto significa que, ante una demanda laboral, la carga de prueba de una relación laboral solo la tiene el patrón, en otras palabras, es el patrono el obligado a presentar el contrato escrito para probar plenamente la relación laboral, esto quiere decir que el trabajador no tiene necesidad de presentar un contrato para presentar una demanda laboral ante un juzgado de trabajo. Lastimosamente, esto no es del conocimiento de los y las trabajadores, por lo que muchas veces ellos no reclaman sus prestaciones.

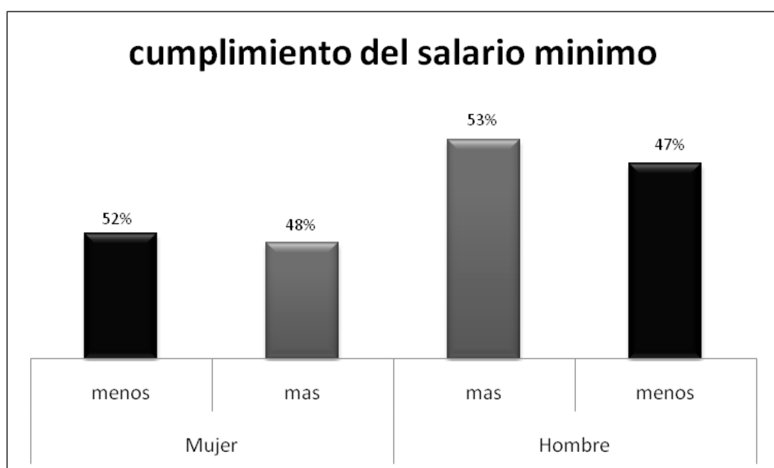
SALARIO MÍNIMO

Globalmente, el 49% de la población trabajadora del altiplano gana menos del salario mínimo. Un acercamiento a la situación de la mujer muestra una cifra más grave, el 52% de las mujeres gana menos del salario mínimo.

En términos de edad, debido que el grueso de la población laboral se halla comprendida en el bloque joven, entre 18 y 30 años, la encuesta revela que la mayoría, un 52% de los jóvenes gana menos del salario mínimo.

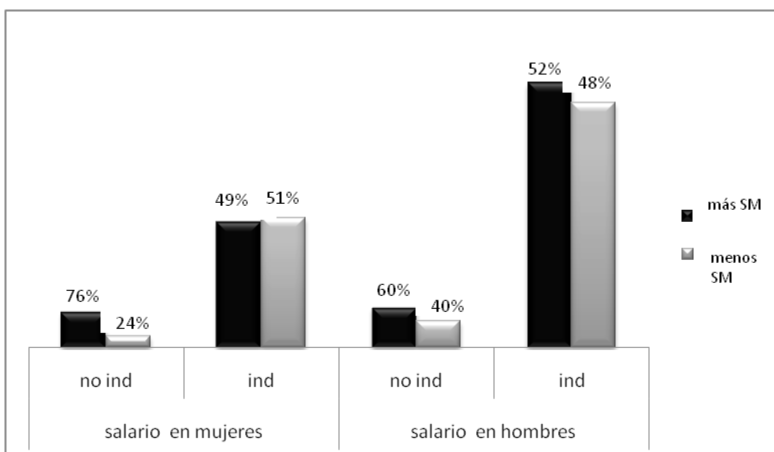
La población que suele ganar más del salario mínimo se concentra en el bloque de edad entre 31 y 45 años. Y si se es menor de 18 años, puede decirse que hay muy pocas posibilidades de ganar más del salario mínimo, en una situación similar se encuentran los trabajadores mayores de 60 años.

Grafica 8.



En términos del sector laboral, el comercio, los servicios y la fábrica son los lugares donde las mujeres suelen ganar menos del salario mínimo; en tanto para los hombres, esto pasa mayoritariamente en la fábrica, el comercio, los servicios y la construcción. Los bancos y el sector de la educación tampoco son ajenos a esta situación. Particularmente preocupante es el caso de la educación, donde cuatro de cada diez maestros ganan menos del salario mínimo en la educación privada.

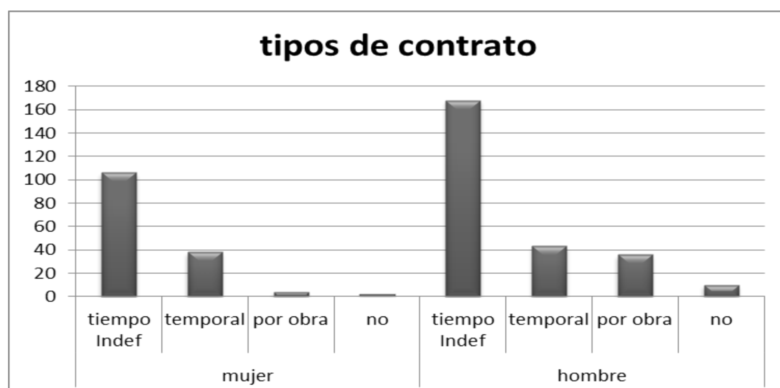
Grafica 9.
Salario mínimo en indígenas y no indígenas



En cuanto a una diferencia salarial entre indígenas y no indígenas, dado que estadísticamente la muestra no se estratifico en términos de población étnica, no es posible contrastar ambos sectores de trabajadores. Sin embargo, si se puede sondear como se estratifica el salario al interior de cada uno de estos grupos sociales, se observa que entre no indígenas o ladinos, hay mucha diferencia salarial y que esta distancia es considerable sobre todo entre mujeres ladinas, aunque la mayoría de ellas ganan más del salario mínimo (76%) hay una amplia franja de mujeres (24%), que ganan menos del salario mínimo, entre los hombre no indígenas también es significativa esta brecha. En ambos casos, la escolaridad y la calificación laboran juegan un papel importante en esta desigualdad salarial.

Finalmente, la encuesta reveló el peso que tienen las modalidades de remuneración con en base en la productividad o por unidad de obra (por pieza, tarea, precio alzado o a destajo); el salario de este tipo tiene un porcentaje más alto en los hombres, (9%) que en las mujeres (1%); y los sectores de empleadores que más recurren a esta práctica son: la construcción, la fábrica, el comercio y el transporte. En estas condiciones es difícil precisar un monto global salarial que sea uniforme o constante en el amenos diez por ciento de los trabajadores.

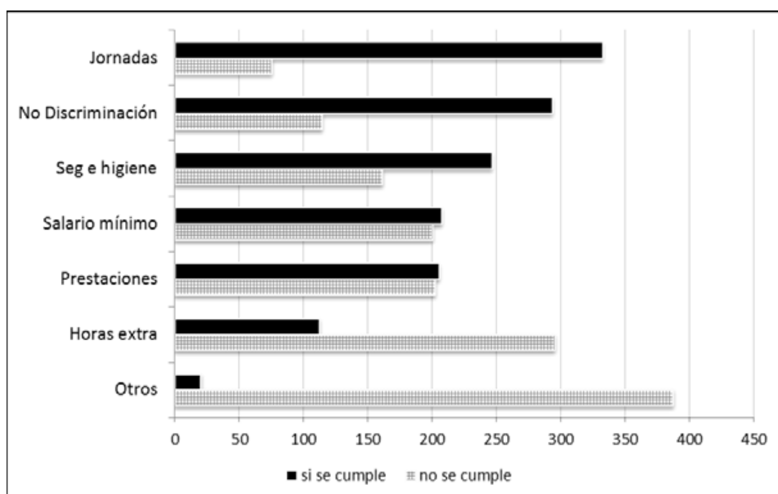
Grafica 10.



DERECHOS LABORALES INCUMPLIDOS EN EL TRABAJO

La encuesta midió la situación específica de al menos cinco derechos laborales. En principio, se pregunto de manera general cuáles de los siguientes derechos podían tenerse por cumplidos en el trabajo: a) duración de la jornada, b) no discriminación, c) salario mínimo, d) horas extras, e) seguridad ocupacional e higiene y f) "otros". A la categoría "otros" se recurrió porque los derechos deben pensarse como una lista abierta y no como un catálogo cerrado. En general, el estado de los derechos laborales en el altiplano occidental refleja un bajo nivel de cumplimiento.

Grafica 11.
Cumplimiento de derechos laborales

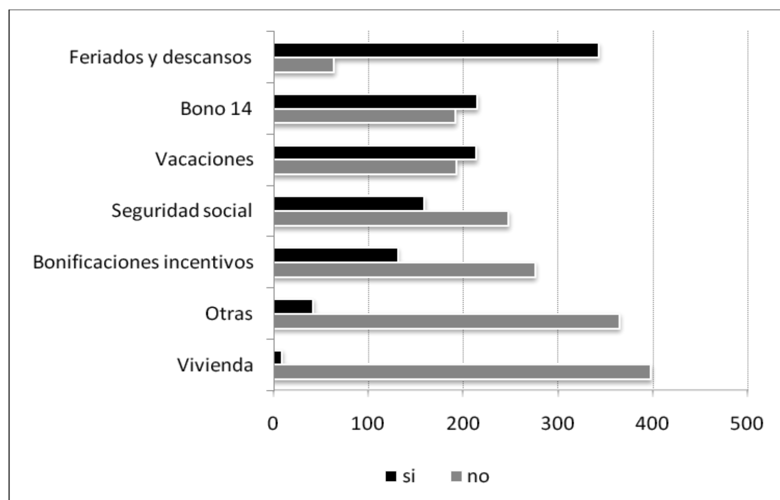


El cuadro anterior nos da una idea del cumplimiento bastante coherente con otras respuestas obtenidas en esta encuesta. Por ejemplo, en primer lugar, nos hablan de jornadas extraordinarias de trabajo sin ser pagadas (26%), el salario mínimo (14%), las prestaciones (14%), espacios laborales donde no se tiene la sensación de un ambiente seguro e higiénico (11%) y entornos opresivos y con discriminación de algún tipo (9%). La categoría de otros derechos vulnerados, reúne una larga lista de insatisfacciones; este panorama de los derechos laborales vulnerados constituye un factor de desmotivación para la mitad de los trabajadores(as) y seguramente incide en la productividad. A continuación, se analizan con más detalle estos derechos laborales.

PRESTACIONES LABORALES POR DEBAJO DE UN EMPLEO DIGNO

La encuesta midió la situación de seis prestaciones laborales, preguntando cuales de ellas se tenían en el trabajo: seguridad social, feriados y descansos, vacaciones, aguinaldo, bono 14, bonificación e incentivos, vivienda y “otras”. En general, el estado de cumplimiento de estas prestaciones es bajo, solo los feriados y descansos se cumplen mayoritariamente (84%), y para las demás, su cumplimiento alcanza a menos de la mitad de los trabajadores.

Grafica 12.
Prestaciones laborales



Para eludir el pago de muchas prestaciones se recurre a una serie de prácticas evidentemente ilegales, una práctica común es que no se pague por completo la bonificación anual ni el aguinaldo, o que la bonificación no se le sume al salario y por lo tanto no esté cubierta por el aguinaldo. Que los trabajadores firmen un recibo que no indica todos los montos devengados, además algunos descuentos que algunos empleadores aplican están fuera de la legalidad. Estas prácticas descritas fueran denunciadas en nuestros diálogos laborales. Se trata de prácticas que suelen aceptarse porque no hay mucho empleo y hay miedo a perderlo, así se gane poco.

LA COBERTURA DEL SEGURO SOCIAL (IGSS)

La gran mayoría trabajadora no se halla cubierta por el seguro social, en el altiplano guatemalteco la encuesta reporta que el 58% de los trabajadores no paga el seguro social, y en las mujeres este porcentaje es aún mayor al 60%. Aún así esta cifra es alta comparada con los indicadores nacionales tan bajos, por eso hay que recordar que esta encuesta está centrada o se refiere a trabajadores urbanos de los sectores formales de la economía regional.

En efecto, las cifras nacionales indican que de cada 10 personas que trabajan, menos de dos tienen beneficios como el Seguro Social. Según datos del Instituto Nacional de Estadística, 5.1 millones de guatemaltecos trabajan y de ellos solo 1.1 millones están afiliados al IGSS (19 por ciento). La Cámara Guatemalteca de la Construcción informaba en 2010 que emplea a cerca de 200 mil personas, pero el Seguro Social informaba a su vez que este sector solo paga cuotas de 18,182 trabajadores, esto es el 11% de los empleados en este sector; en la industria este panorama es aún más bajo, este sector apenas paga cuotas para el 5% de de los trabajadores que emplear[26]

Las tendencias regionales por sector confirman lo anterior, virtualmente los que menos pagan el seguro social son los sectores del comercio, la fábrica, la construcción y el transporte; y el no pago de IGSS en la educación privada. Se trata de una práctica arraigada afirmada en el hecho de que a menor tamaño de la empresa, menores las posibilidades de cobertura. Las ciudades de San Francisco El Alto y Totonicapán ocupan los primeros lugares de la lista del no pago.

El pago del seguro social es una responsabilidad patronal y no debe culparse al trabajador por este vacío, es un derecho laboral, legalmente cinco trabajadores es el numero sobre el que debería pagarse ya la cuota de seguro social (IGSS); además, para las empleadores es garantía de eficiencia y prevención frente a eventualidades; por ello no se justifica aducir que “absorber ese costo depende de la implementación de una mejor tecnología y ser más productivos, aunado a un traslado de este costo al precio final” (Prensa Libre, 21 Mar 2011)

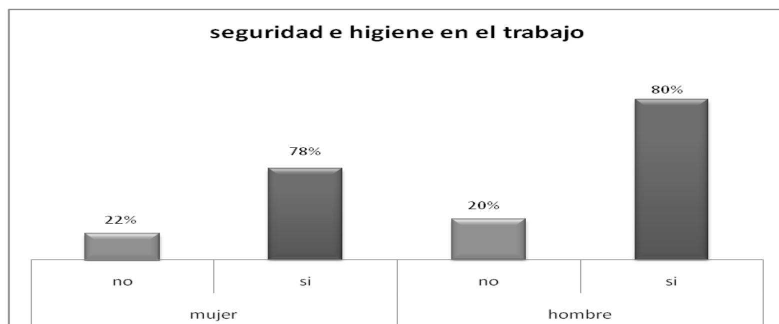
26 Sobre estas cifras citadas ver: “ IGSS reporta pobre desempeño histórico”. www.prensalibre.com.gt/.../ 21 Mar 2011; “Se cae la afiliación de trabajadores al IGSS” Siglo21.com.gt, 6 Jun 2011; “Reportan incremento en número de afiliados al IGSS” http://noticias.com.gt/nacionales/ 05 Mar 2011

La relación con la institución de IGSS es también problemática. Aún pagando la cuota del seguro social, el trabajador acude muy poco, esto en parte debido al tipo de atención que allí se recibe, repetidamente denunciado como malo en nuestros encuentros con trabajadores; el siguiente testimonio es revelador: un trabajador acude a un análisis dental, le diagnostican seis intervenciones pero el seguro social solo le cubre una, y para ello ha perdido dos o más días!. Hay también una práctica patronal de bloqueo, a los trabajadores se les suele negar el permiso laboral para acudir al IGSS, so pena de que se le descuente el día.

MEDIDAS DE SEGURIDAD OCUPACIONAL E HIGIENE EN EL TRABAJO

El disfrute se seguridad ocupacional e higiene se nos muestra como el cuarto derecho menos cumplido. Medidas de seguridad ocupacional e higiene se toman solo en un 60% de los entornos laborales; es importante señalar que el descuido entre el entorno laboral de las mujeres y el de los hombres hay tan poca distancia (4%) que esta situación casi se puede generalizar. Evidentemente, ha de repercutir negativamente en la productividad el hecho que aquí se muestra de que dos de cada diez personas no se sientan seguras ni cómodas en su entorno laboral.

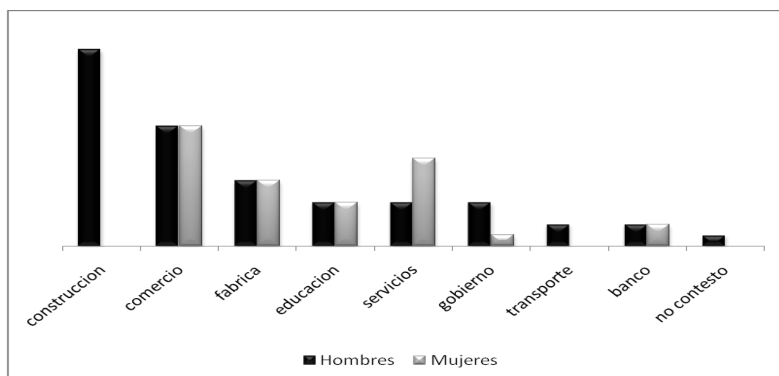
Grafica 13.



Por supuesto, resulta difícil dejar claro el término seguridad, no se trata aquí de disponer de un policía, sino de seguridad ocupacional que incide directamente en la salud y resguardo de la persona trabajadora, frente a accidentes, salubridad, medidas de prevención de riesgos y de quedar expuestos a eventualidades, especialmente

cuando se trata de trabajadoras vulnerables, como es el caso de las mujeres embarazadas.

Grafica 14.
Insatisfacción por la seguridad ocupacional e higiene, por sector laboral



El análisis por sector empleador nos muestra que se tiene un bajo nivel de satisfacción bastante generalizado. La situación es particularmente preocupante en los sectores de la construcción, el comercio, la fábrica, la educación y los servicios.

MUJERES TRABAJADORAS

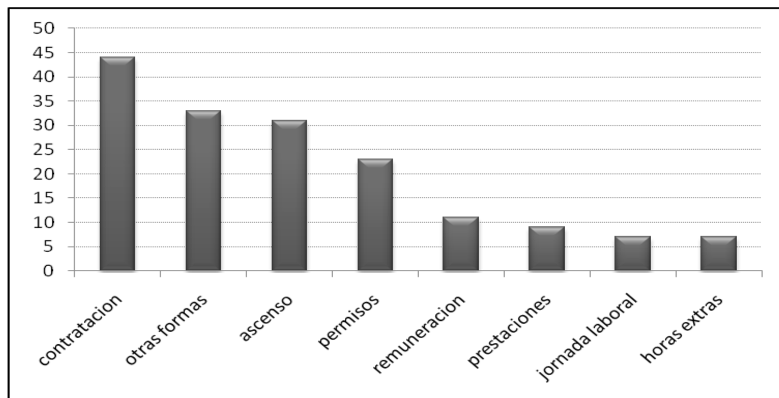
Las mujeres gozan de una serie de derechos laborales específicos. Deben gozar de un trato especial la maternidad, sus tiempos de descanso retribuido pre y postnatal son de treinta y cuarenta y cinco días, respectivamente; la lactancia da derecho a dos períodos de descanso extraordinarios, dentro de la jornada, todo esto como un mínimo. En la práctica sin embargo, la mujeres madres denuncian no tener estos beneficios, por ejemplo solo pueden aspirar una hora de lactancia.

Esta encuesta también revisó la cuestión de la igualdad de trato a las mujeres, la discriminación y el racismo. Por desigualdad de trato vamos a entender tomar una disposición que afecta desde la admisión al empleo, la promoción, el ascenso, las condiciones de trabajo, hasta el acceso a la formación profesional o capacitación.

Globalmente, el acceso al empleo, se presenta como el más claro indicador de desigualdad de trato; también las mujeres maya

hablantes tienden a denunciar mas el punto de la contratación que las no maya hablantes.

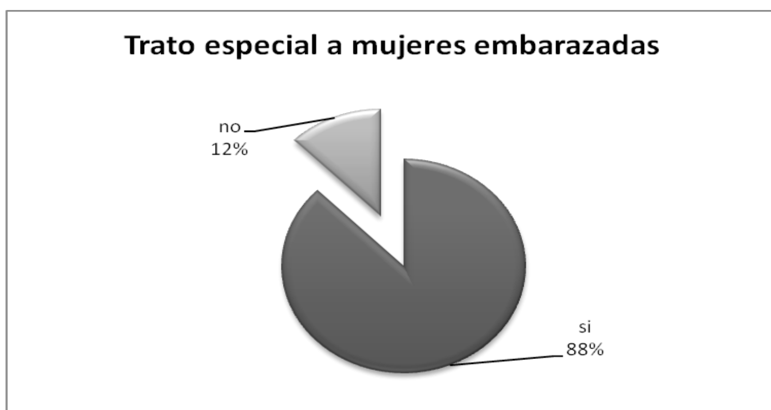
Grafica 15.
Situaciones en que se produce desigualdad de trato



En cuanto a la desigualdad de trato como resultado de la maternidad, un 12% de las personas entrevistadas señaló que las mujeres embarazadas, o en periodo de lactancia, no alcanzan a tener un trato especial o los permisos de acuerdo a la ley. Esto violación de derechos pasa más frecuentemente en el sector de empleadores del comercio, en los servicios y la fábrica.

Varios otros indicadores de desigualdad de trato han sido hallados, en primer lugar, que cuando el patrono se entera que una trabajadora está en estado de embarazo, ella resulta despedida; así lo señalan el 4% de los entrevistados. Puede suceder también que las mujeres mismas se retiran del empleo al saberse en estado de gestación, y se van del trabajo sin reclamar, voluntariamente y para "evitarse problemas", esta fue una denuncia comentado en nuestros diálogos laborales.

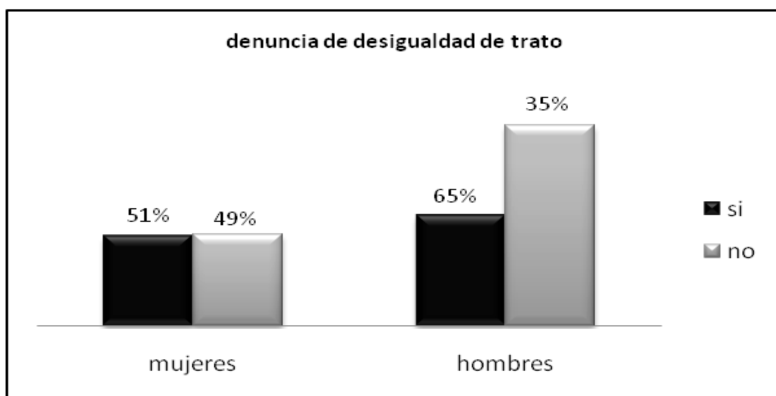
Grafica 16.



Casos de desigualdad de trato para las mujeres

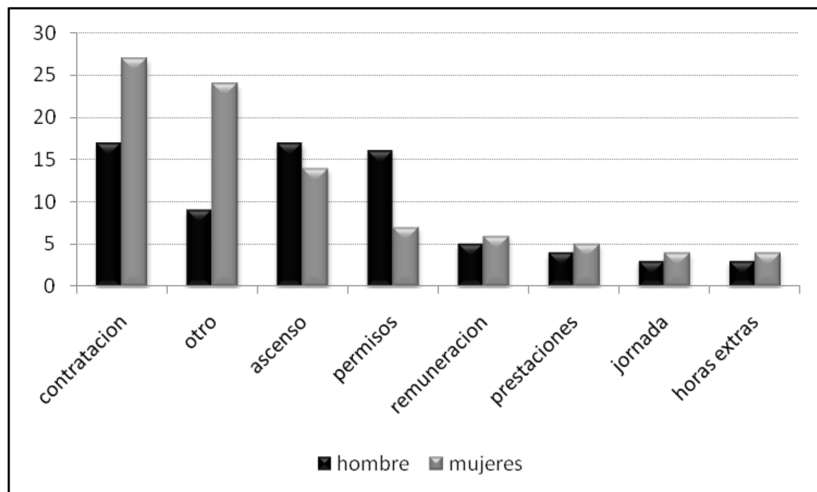
En general, la denuncia de una desigualdad de trato es más fuerte y clara en las mujeres que en los hombres. Esta denuncia es más pronunciada para los sectores del comercio y los servicios.

Grafica 17.



Aunque tanto hombres como mujeres tienden a señalar los mismos tres momentos de la contratación, los ascensos y los permisos, como los espacios donde es más frecuente la desigualdad de trato, son las mujeres quienes dicen que en ellas el acceso al empleo o contratación pesa mucho más esta relación de desigualdad que entre los hombres.

Grafica 18.
Los espacios de desigualdad de trato

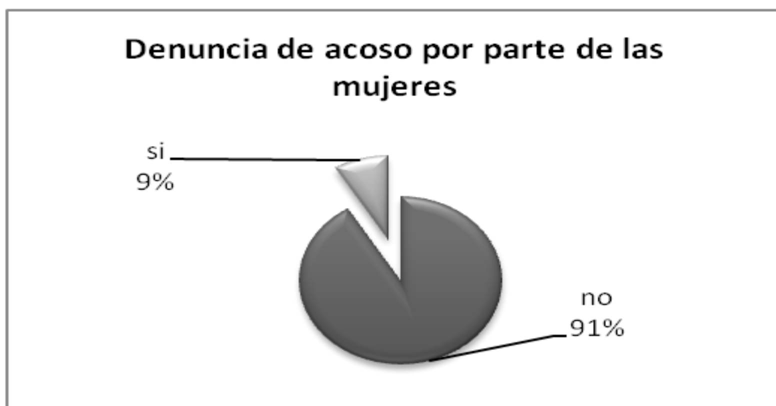


EL ACOSOS SEXUAL

El acoso sexual está regulado en Guatemala como delito y está sujeto a un procedimiento penal regulado en el código penal. Sin embargo, un 95% de todas las personas afirmó en la encuesta que no hay acoso sexual, particularmente contra mujeres. Por supuesto, la percepción de las mujeres es más clara, al contrario de los hombres que la niegan o simplemente no admiten como acoso ciertas prácticas machistas; un 9% de las mujeres denuncia el acoso, son más abiertas a admitir la situación. Si bien, en algunos casos las entrevistadas dudaban en responder a esta interrogante, conociendo que el acoso es una práctica evitan denunciarlo por temor a perder su empleo y a no ser contratada nuevamente.

Es necesario señalar la existencia, desde 2009, de la ley de violencia contra la mujer, este es un decreto que focaliza el problema de la violencia contra la trabajadora en todas sus formas (sexual, psicológica, física, económica), contempla una variedad de agresiones, lesiones o atentados contra las mujeres, efectuados por el empleador, sus parientes, jefes, supervisores, empleados de confianza y compañeros de trabajo.

Grafica 19.



Por acoso u hostigamiento sexual se entiende a toda acción que va dirigida a exigir, manipular, coaccionar o chantajear sexualmente a persona del sexo opuesto o del mismo sexo; a crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil, ofensivo o injurioso, entre las muchas practicas denunciadas de acoso se pueden contar: un contacto físico innecesario y no deseado; observaciones molestas y otras formas de acoso verbal; miradas lascivas y gestos relacionados con la sexualidad; invitaciones comprometedoras; petición de favores sexuales; insultos, observaciones, bromas e insinuaciones de carácter sexual, cmentarios, bromas, gestos o miradas sexuales, manoseos, jalones o pellizcos en forma sexual Propagar rumores sexuales acerca de la víctima, jalar la ropa de manera sexual, hacia afuera o hacia abajo, mostrar, dar o dejar imágenes sexuales, fotografías, ilustraciones, mensajes o notas sexuales, bloquear el paso de manera sexual, otras.

Reconocemos que es difícil explorar el tema del acoso, la cultura en Guatemala no es precisamente de una actitud generalizada denuncia sino de ocultamiento porque resulta en un estigma escandaloso para la mujer.

LA DISCRIMINACIÓN Y EN QUÉ CONSISTE

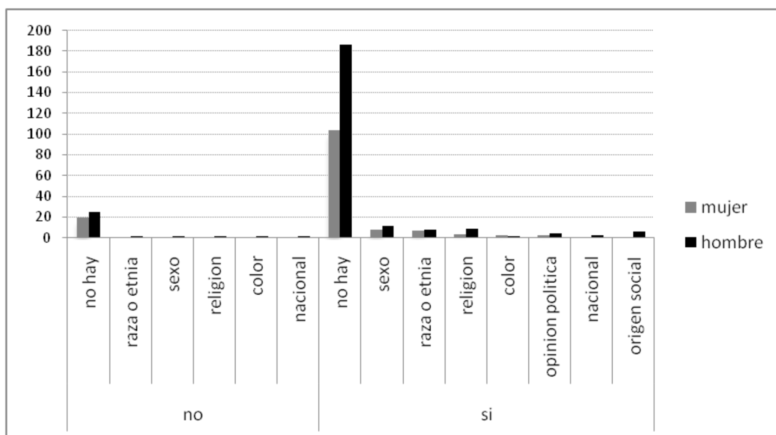
En el presente estudio se adoptó una definición de discriminación laboral comúnmente aceptada a nivel internacional, "aquella que tiene el efecto de anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, por cualquiera de los siguientes criterios: raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social". Cabe agregar que la discriminación no es solamente un asunto de relaciones interpersonales, en un país como Guatemala esta discriminación es estructural, es decir, se produce en la relación entre la sociedad y el estado, se refiere a un Estado que tiene preferencias o se desentiende de una parte de la sociedad.

El hecho de que 83% de las mujeres y 82 por ciento de los hombres afirmen que no hay discriminación en las relaciones laborales nos hace pensar que la discriminación en el trabajo no resulta visible, la discriminación laboral no se denuncia como un problema serio en el altiplano, si es que no es ya alarmante que un 20% opine que si hay discriminación.

Es esto acaso porque la discriminación étnica no se percibe cuando los empleadores son también indígenas? acaso porque la discriminación en el empleo y en la ocupación no es tan clara como lo son aquellas distinciones, exclusiones, preferencias (e indiferencias) con base en ser indígena o mujer. Es decir, como se nos dijo en uno de los diálogos laborales, muchas personas conocen más sus derechos como indígenas y como mujeres que como derechos laborales. Sin duda, el estudio de la discriminación requerirá de estudios a mayor profundidad, y dado el vacio de este tipo de estudios en el país.

Lo que la encuesta transmite es que la discriminación se diluye en una serie de formas significativas: el sexo, la religión, la etnia y el origen social, las cuales se hallan casi al mismo nivel, tanto para hombres como para mujeres; el origen social es también una razón muy importante para ser discriminado este factor casi no se denuncia por las mujeres.

Grafica 20.
Denuncia de la discriminación entre las personas que se auto identifican como indígenas



Una de las conclusiones del presente estudio es que la baja educación y calificación laboral están entre las variables más visibles de las exclusiones, estas pesan mucho en las poblaciones tradicionalmente más desfavorecidas y acompañan a la etnia, el color, el sexo, la ascendencia nacional y el origen social.

La educación influye el desconocimiento de que existen regulaciones laborales en contra de la discriminación. Ese desconocimiento no es solo de la ciudadanía en general y de los trabajadores indígenas sino incluso está presente en autoridades encargadas de impartir la justicia laboral.

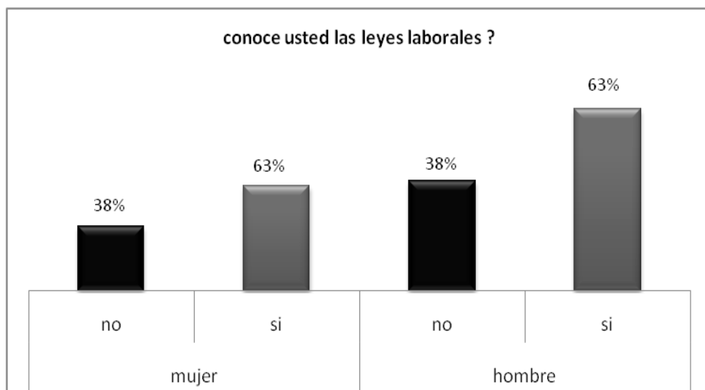
Lo cierto es que en el empleo hay varias otras varias formas de discriminación feroz, sobre todo para las mujeres, entre ellas están la edad, el embarazo y la condición de jefa de hogar; para ellas el trabajo es una necesidad vital y la obliga a aceptar las condiciones laborales de discriminación.

En el caso de las mujeres indígenas, se agregan otros tratos, tales como la libertad para usar su traje propio, el uso del idioma, la relación con el público, las cuales figuraron en nuestros diálogos laborales entre las situaciones más señaladas. Lo cierto es que la inserción de la mujer en el mercado laboral asalariado es reciente y aun más de la mujer indígena y rural

EL CONOCIMIENTO Y DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

Que es lo que los trabajadores conocen de las leyes laborales y como es que llegan a conocer o informarse sobre estas leyes? Ante esta pregunta, aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores (as) dicen no conocer las leyes laborales.

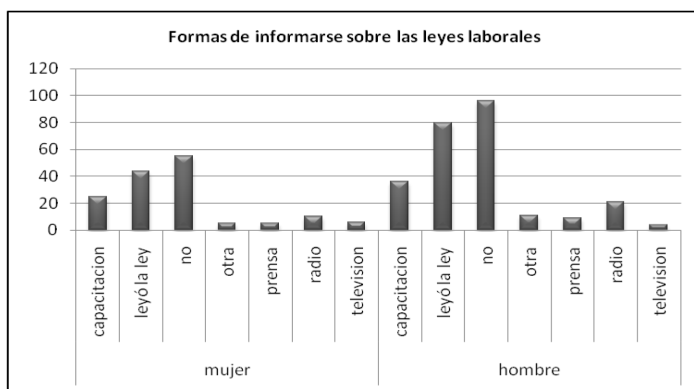
Grafica 21.



Y ante la pregunta de cómo es que se informa sobre las leyes laborales, las respuestas señalaron a los siguientes medios: Por haber leído la ley, (31%), por cursos de capacitación (15%), por la radio (8%), y otras formas (4%); la prensa (3%), y por la televisión (2%). Solo se conoció un caso en que la empresa les suministró a los trabajadores un paquete de leyes, vía el sindicato.



Grafica 22.



DERECHOS LABORALES

La encuesta ha puesto en evidencia la existencia de una cultura de temor a denunciar las violaciones laborales, incluso la persistencia del miedo a discutir públicamente los derechos laborales.

El haber sido testigo de violaciones de derechos laborales es una experiencia que alcanza al 13 por ciento de los entrevistados; y según llegó a ser de su conocimiento, una de cada cuatro se habría atrevido a denunciar su caso ante la justicia. Se observa también una mayor indefensión en las mujeres, pues el porcentaje de mujeres que tiende a denunciar su situación es bastante menor que en los hombres.

Grafica 23.



Este temor a la denuncia se afirma, entre otras prácticas, en primer lugar por la amenaza de la pérdida del trabajo actual; en segundo lugar, en el temor a no obtener empleo en el futuro, esto último debido a que se tiene información de que los empleadores se comunican entre sí, existen en el medio empresas que se dedican a obtener información sobre juicios laborales para ser vendida a partes interesadas (patronos); este tipo de información es muy sensible, frecuentemente constituye una información que condiciona la contratación, pues en muchos casos se obliga a los trabajadores a desistir o retirar una demanda en curso como condición para ser contratado. Sin experiencia de lucha, ignorancia sobre los medios, frente a una lucha sindical estigmatizada en los años pasados, El temor paraliza y silencia. Así sea en condiciones de explotación, con una remuneración abajo del salario mismo, y un empleo con riesgos para la salud, il individuo se aguanta y se calla.

Finalmente, el temor también se afirma en la indefensión laboral, al no existir mecanismos que garanticen una defensa efectiva a favor de los trabajadores; esto a pesar que nuestras leyes laborales contemplan un reconocimiento de los derechos laborales básicos desde hace unos sesenta años, aproximadamente. No hay cultura de denuncia porque esto es “perder el tiempo”, por la certidumbre de que “no se tendrá apoyo”, y para que denunciar si “hay temor a perder oportunidades en el futuro”, y porque “esperan del Estado una reprimenda”. En estas circunstancias, el proceso legal parece estar diseñado para no funcionar, para que el denunciante se desanime, y pierda el interés.

Estas prácticas paralizan a la juventud actual, al temor se agregan la ignorancia, la desconfianza, la poca certidumbre de que sirva de algo la denuncia, la posibilidad de perder el trabajo, la falta de esperanza y de credibilidad.

Grafica 24.
Cultura de temor y denuncia



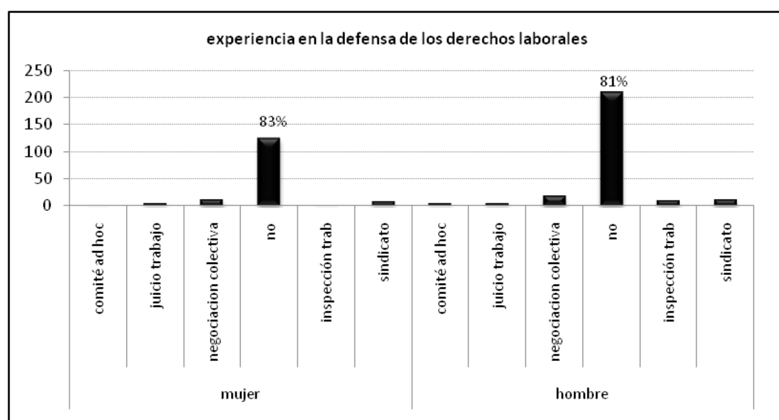
La jueza de Quetzaltenango, que conocen de muchos casos en las comunidades indígenas, donde el empleador suele ser un familiar, el patriarca de la familia, y bajo esta relación de trabajo entre familiares, se piensa que es un acto de traición a la familia denunciar la explotación de que son objeto y la violación a sus derechos familiares.

EXPERIENCIA EN LA DEFENSA DE LOS DERECHOS LABORALES

La mayoría de las personas, un abrumador 82% de encuestados(as), nos ha informado no tener experiencias en la defensa de sus derechos laborales.

La experiencia más citada corresponde a su participación en negociación colectiva (7%), luego su participación en el sindicato (4%), el juicio de trabajo, (3%) el recurso ante la Inspección de Trabajo (3%), y finalmente la participación en la integración de un Comité Ad Hoc, (1%).

Grafica 25.



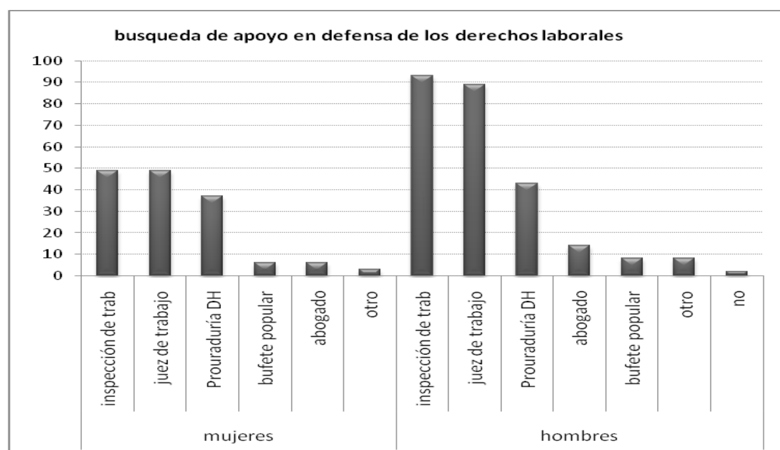
Muchas personas que se entrevistaron no comprendían términos como negociación colectiva, juicio de trabajo, comité ad hoc, de manera que nuestros entrevistadores, todos ellos estudiantes avanzados de derecho, se veían permanentemente enfrentados a la tarea, difícil para ellos, de ser las personas entrevistadas; esto ejemplifica no solo la falta de educación en el conocimiento de derechos laborales sino la persistencia aún del miedo a abordar y discutir públicamente los derechos laborales en Guatemala, lo cual es una herencia manifiesta de los años del conflicto armado.

¿EN DONDE BUSCARÍA APOYO EN CASO DE VIOLACIÓN A SUS DERECHOS LABORALES?

Hay fallas del Ministerio de Trabajo y Previsión Social en la Inspección General de Trabajo al investigar violaciones de la ley laboral. Ciertamente, la Inspección de trabajo no dispone de los instrumentos legales para hacer cumplir las regulaciones laborales, después que una decisión del tribunal constitucional guatemalteco, que data de 2004, impide al Ministerio de Trabajo imponer multas a empresas que violan leyes laborales. De hecho, durante las negociaciones del acuerdo comercial con Estados Unidos, el Gobierno guatemalteco accedió a revertir esta decisión, pero no se ha hecho nada aún, lo que refleja "su falta de voluntad de proteger a sus trabajadores".

Esta conocida debilidad del Estado, particularmente del ejecutivo, en materia de institucionalidad laboral hace que los ciudadanos duden a la hora de buscar apoyo. Para la mayoría la responsabilidad estatal es clara: 35 acudiría ante la Inspección de Trabajo y 34% ante el Juzgado de trabajo, y ambas comparten un mismo bajo nivel de confianza; dejan un gran campo de acción a los intermediarios de los cuales, es notable la confianza que se le hace a la Procuraduría de Derechos Humanos, (20%), el resto se reparte entre el Bufete Popular (3%), el recurso a un Abogado, (5%), "otros" (3%) y finalmente 1% quedaría paralizado, sin hacer nada.

Grafica 26.



Proporcionalmente, no hay diferencia entre lo que harían las mujeres y lo que harían los hombres ante una violación a sus derechos laborales, ahora bien, el nivel de escolaridad si marca diferencias. La gente con mayor escolaridad acudiría directamente a los órganos competentes del estado y a menor escolaridad m[as indefensión.

CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE ACCIÓN

Una mejor aplicación de los mandatos del Estado de Derecho en materia laboral es necesaria para lograr verdadera justicia laboral, cumpliendo para el efecto el derecho internacional aplicable y los fundamentos constitucionales, en coherencia con la multiculturalidad y el pluralismo jurídico que debe caracterizar a la sociedad guatemalteca. Es de hacer notar el papel que pueden desempeñar los gobiernos locales por ser las instituciones más cercanas a la población en conjunto con las mancomunidades, para el trabajo de sensibilización y capacitación de las personas de cierto espacio territorial, toda vez que en el país se pretende llegar a una descentralización de competencias, lo cual traería una refundación del Estado más acorde a la realidad multiétnica y pluricultural del Estado y la Nación, estableciendo una sociedad civil participativa, democrática, respetuosa del estado social y democrático de derecho, incluyendo el reconocimiento y la aplicación del derecho consuetudinario en las regiones indígenas, contribuyendo a sentar las bases de un Estado descentralizado en todas sus acciones; incluyendo la aplicación plena del derecho del trabajo, desde los territorios municipales y desde las regiones, para alcanzar una mayor y mejor justicia laboral, y dar cumplimiento a los principios, objetivos y planes de acción contemplados en los Acuerdos de Paz.

Es evidente que aun cuando ha avanzado el conocimiento sobre los derechos laborales a nivel internacional y el Estado guatemalteco ha suscrito convenios internacionales de la OIT muy importantes, y que existe en el mundo una mayor conciencia de la necesidad de combatir a fondo las practicas de discriminación por razones étnicas y de género, sigue habiendo en el medio guatemalteco y en las autoridades laborales y otros operadores de justicia poca sensibilización y poca conciencia sobre esta problemática, inclusive desconocimiento de lo que es la discriminación laboral, resistencias al cambio y desconocimiento de la realidad laboral que afecta a los trabajadores indígenas. Las propias mujeres indígenas reconocen que saben más de sus derechos como pueblos indígenas y como mujeres, que sus derechos laborales.

Los cambios que son necesarios no se podrán lograr solo con medidas legales e institucionales, estas son necesarias pero no suficientes, un verdadero cambio pasa por la organización de los sujetos directos e indirectos implicados en la aplicación de la justicia

laboral: los propios trabajadores y trabajadoras organizados en sus instancias de representación gremial, los actores académicos, los operadores de justicia, los representantes de organizaciones comunitarias, los líderes de los gobiernos municipales y otros actores.

Propuestas de acción

Las presentes recomendaciones han sido alimentadas por los participantes en los diálogos laborales que tuvieron lugar en Quetzaltenango y Totonicapán, como parte del presente proyecto, y donde se identificaron las problemáticas que desde los trabajadores son importantes.

Por el papel desempeñan los gobiernos locales y por ser estas instituciones más cercanas a la población, en conjunto con las mancomunidades, es necesario que estas instituciones de poder local realicen un trabajo de sensibilización y capacitación de las personas en su espacio territorial. Se motiva a las municipalidades a vigilar el cumplimiento del estado de derecho en materia laboral, vigilar situaciones que atentan los derechos de los trabajadores y realizar todas aquellas actividades de carácter preventivo y campañas de sensibilización para el cumplimiento de los derechos laborales.

Por supuesto, las tareas pendientes en materia de justicia laboral también dependen de que se consoliden los valores enmarcados constitucionalmente y en los Acuerdos de Paz y se desarrolle una sociedad civil participativa, democrática, respetuosa del estado social y democrático de derecho, incluyendo el reconocimiento y la aplicación del derecho consuetudinario en las regiones indígenas. En este campo es necesario realizar campañas que promuevan el conocimiento de las leyes laborales y de los derechos y obligaciones en el empleo.

En educación, es urgente desarrollar el componente de derechos laborales en el Currículo Nacional Base del nivel primario. A otros niveles, principalmente universitarios, para la promoción de la justicia laboral se requiere formación de una nueva generación m*asa crítica* de abogados laboralistas.

En el sector justicia, la promoción de la justicia laboral requiere de un fortalecimiento institucional del Estado, esto incluye descentralizarlo en todas sus acciones incluyendo restituirle las facultades a la Inspección de trabajo para una efectiva aplicación de la justicia laboral; en los juzgados es urgente pedir a los jueces de

trabajo, inspectores de trabajo, bufetes populares, defensores de derechos humanos, vigilar el cumplimiento del estado de derecho en materia laboral.

En materia de leyes, es evidente la necesidad de legislar para una mejor y mayor protección a los trabajadores, particularmente proteger los procesos de constitución de un sindicato, por ejemplo es necesario ampliar los plazos y el número tan limitado de trabajadores que gozan de inamovilidad durante el proceso de constitución de un sindicato. Resalta la necesidad de emisión de una ley que establezca el cumplimiento en forma coercitiva de los derechos laborales; y garantice el cumplimiento de los acuerdos logrados mediante negociaciones colectivas, imponiendo sanciones acorde a las violaciones denunciadas.

ANEXOS

PARTICIPACIÓN POLÍTICA EN EL ALTIPLANO OCCIDENTAL

N°	MUNICIPAL	Empadronados 2011			Ciudadanía electoral (del total de población 2011)			Participación Electoral (del total de empadronados)		Total de Votos Emitidos 2007	Abstencionismo 2007 (%)	
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres		1 Vuelta	2 vuelta
1	Totonicapán	26,948	25,786	52,734	20.61%	19.72%	40.33%	55.37	44.63	29245	40.85%	56.74%
2	San Cristóbal Totonicapán	8,345	8,866	17,211	22.34%	23.74%	46.08%	55.08	44.92	9837	34.59%	54.71%
3	San Francisco El Alto	11004	12090	23,094	17.31%	19.02%	36.32%	56.64	43.36	12193	41.81%	57.83%
4	San Andrés Xecul	5498	6095	11,593	16.21%	17.97%	34.19%	51.59	48.41	7350	29.40%	56.06%
5	Quetzaltenango	45,663	47,012	92,675	30.37%	31.27%	61.65%	49.84	50.16	47939	40.00%	47.00%
6	Salcajá	5,044	5,067	10,111	27.66%	27.78%	55.44%	49.88	50.12	5331	38.92%	52.85%
7	Olintepeque	5,693	6,213	11,906	17.41%	19.00%	36.41%	55.81	44.19	5064	45.71%	62.45%
8	San Carlos Sija	7,653	6,734	14,387	21.91%	19.28%	41.19%	63.54	36.46	5584	54.69%	70.08%
9	Sibilia	2,397	2,156	4,553	29.90%	26.89%	56.79%	57.99	42.01	1969	48.96%	67.95%
10	Cajolá	2,533	3,612	6,145	24.94%	35.57%	60.51%	42.6	57.4	4786	37.60%	64.71%
11	San Miguel Sigüilá	1,383	1,920	3,303	14.61%	20.28%	34.89%	49.54	50.46	1047	29.51%	50.65%
12	Ostuncalco	10,340	11,907	22,247	20.09%	23.13%	43.22%	60	40	8303	44.18%	60.18%
13	San Mateo	1,410	1,773	3,183	14.50%	18.23%	32.73%	45.37	54.63	1740	22.06%	47.31%
14	Concepción Chiquirichapa	3,702	4,184	7,886	20.57%	23.25%	43.83%	59.86	40.14	2702	37.54%	55.23%
15	Almolonga	4,181	4,241	8,422	23.79%	24.13%	47.93%	50.38	49.62	6031	18.98%	45.63%
16	Cantel	7,913	8,021	15,934	19.12%	19.38%	38.51%	57.09	42.91	7344	38.61%	57.98%
17	Zunil	3,386	3,399	6,785	26.78%	26.88%	53.66%	57.27	42.73	3069	28.45%	48.23%
18	San Francisco La Unión	1,517	1,878	3,395	19.89%	24.62%	44.51%	60.16	39.84	865	44.58%	71.20%
19	La Esperanza	3,787	3,907	7,694	14.65%	15.11%	29.76%	51.84	48.16	3674	40.45%	51.98%
	Total región altiplano Occ.	158,397	164,861	**323,258**				54.58	45.42	164,073	37.73	56.73
	Total Totonicapán	51,795	52,837	104,632								
	Total Quetzaltenango	106,602	112,024	218,626								

Fuente, elaboración propia, con base TSE, memorias 2003, 2007, registros 2011.



ÍNDICES DE POBREZA Y POBREZA EXTREMA

No.	Departamentos Municipios	Pobreza Total	Pobreza Extrema	Pobreza Rural	Pobreza Indígena
QUETZALTENANGO					
1	Cantel	43.4	4.6	44.6	94.8
2	San Mateo	22.7	2.2	9.9	50.1
3	Concepción Chiquirichapa	76.5	22.6	56.4	99.4
4	La Esperanza	19.2	1.3	22.3	62.1
5	San Juan Ostuncalco	72.5	20.9	46.3	86.4
6	Olintepeque	40.4	3.9	19.5	88.1
7	Salcajá	17.2	1.0	25.1	34.9
8	Cajolá	81.6	25.4	70.7	94.5
9	Quetzaltenango	25.9	3.2	5.5	49.9
10	Zunil	47.5	6.4	22.3	90.4
11	Almolonga	41.6	4.3	19.8	99.4
12	San Miguel Sigüilá	74.3	16.9	24.3	94.9
13	San Francisco la Unión	56.9	9.0	83.7	99.8
14	Sibilia	35.2	3.2	86.0	15.3
15	San Carlos Sija	40.9	3.6	83.0	43.1
	Subtotal 15 municipios	46.4	8.6	41.3	73.5
TOTONICAPÁN					
1	San Andrés Xecul	73.2	21.7	59.6	99.7
2	San Cristóbal Totonicapán	66.1	14.4	86.2	95.0
3	Totonicapán	66.1	14.3	53.6	97.2
4	San Francisco el Alto	63.7	21.1	26.5	99.6
	Subtotal 4 municipios	67.3	15.6	56.5	97.9
Total 19 municipios		**53.2**	**10.5**	**46.7**	**82.5**
Elaboración propia con base a Mapa de pobreza SEGEPLAN-INE, 2002					

Fuente. PREVDA: Cedepem / ALDES 04/08/2008

LA FICHA TÉCNICA DE LA ENCUESTA

LEYES LABORALES Y TRATO EN EL TRABAJO A TRABAJADORES INDÍGENAS

Las unidades de medida o unidad de casos con fines de procesamiento y de análisis

Las personas a las que se refiere la información son la población que trabaja en los siete municipios reportados.

La cantidad de casos de la encuesta

Total de personas a encuestar: 407, distribuidos según sectores de la Población económicamente Activa regional.

Unidades de observación, informantes y unidades finales de muestreo

Este estudio reporta variables que se refieren al informante, su lugar y condiciones de trabajo, conocimiento de las leyes laborales y relación con instituciones que tutelan los derechos laborales. Por esta razón, fue conveniente utilizar el lugar de trabajo y no el hogar como unidad final de muestreo porque puede precisar más la relación laboral.

Alcance

La encuesta alcanza a 20 de 35 derechos laborales tutelados en Guatemala, identificados en el "Catálogo de derechos laborales tutelados en Guatemala", y cubre a todos aquellos derechos relacionados con No discriminación e Igualdad de trato.

Método de muestreo

Atendiendo a los requerimientos contractuales, se diseñó una muestra compleja. Los siguientes requisitos, consistentes con el presupuesto, fueron observados en la construcción de la muestra:

Fecha de trabajo de campo

Mayo 11 a Junio 05 de 2011, efectuado en un calendario de días corridos, para el efecto todos los días son laborables, y entre las 7AM y las 9PM.

Marco muestral

La encuesta tomo como universo geográfico regional para definir el altiplano occidental los municipios comprendidos dentro de una sub región de la cuenca alta del río Samalá (que comprende 19 municipios en total). Sin embargo, para ajustarse a los costos que obligaron a circunscribir la muestra, se construyó una sub región del altiplano a partir de las dos metrópolis regionales , Quetzaltenango y Totonicapán, con base en las cuales se incluyo a todos los municipios que tienen proximidad geográfica con estas ciudades indicadas.
Quetzaltenango: San Mateo, La Esperanza, Salcajá Cantel y Quetzaltenango
Totonicapán: Totonicapán y San Francisco El Alto

DISTRIBUCIÓN DE BOLETAS

Sector de la economía*	**Proporción de PEA regional %**	**Cantel**		**Totonicapán**		**San Francisco**		**Salcajá**		**La Esperanza**	
		PEA	MUJERES 40%	PEA	MUJE-RES 40%	PEA	MUJE-RES 40%	PEA	MUJE-RES 40%	PEA	MUJE-RES
Manufactura (fabricas, talleres)	32	11	4	39	16	18	7	6	2	8	3
Comercio	28	10	4	34	14	16	6	5	2	7	3
Servicios	12	4	2	15	6	7	3	2	1	3	1
Construcción	11	4	2	13	5	6	2	2	1	3	1
Enseñanza	5	2	1	6	2	3	2	1		1	
Transporte	5	2	1	6	2	3	2	1	1	1	1
Finanzas	5	2	1	6	2	3	2	1	1	1	
Administra-ción pública centralizada	1	1	1	2	1	1	1	1			
Administra-ción pública descentrali-zada (muni-cipalidades, otras)	1	1	1	2	1			1		1	1
Total	100 %	37	17	122	49	57	23	20	8	25	10

Características de Población meta

Edad. Población trabajadora, de catorce años en adelante, sin cuotas por edad salvo la edad mínima para laborar legalmente en Guatemala.

Se presenta a la población encuestada con divisiones de cuatro grupos de edad a los cuales se recurrió para presentar en diversos tipos de información: menores de catorce años, 14 a 17 años, 18 a 30 años, 31 a 45 años y 46 a 60 años

Trabajadores indígenas El estudio impone el enfoque en la población indígena como meta, de los municipios seleccionados, de la que se extrajo una muestra.

Autoidentificación étnica. Esta encuesta no recurrió a una cuota de población étnica, a pesar de ser la población meta sobre cuya situación se concentra el estudio. Se abordo a los individuos libremente, se les pidió informar si hablaban algún idioma maya y si se autoidentificaban a si mismos como "indígenas" , esto en observancia de prácticas internacional para definir la pertenencia étnica.

Población trabajadora. El 100% los ciudadanos(as) guatemaltecos(as) económicamente activos, e indígenas de la región, debe ser representados. En este caso, sólo se exceptúa a trabajadores agrícolas (35% de la PEA regional) y otros empleo reportados como minoritarios (2% % de la PEA regional, entre ellos electricidad, minas y otras actividades no especificadas), de acuerdo al cálculo más reciente disponible.

Se define un máximo de nueve estratos de análisis autoponderados a nivel de sector de la economía, de pueblo y de sexo. En este estudio, se trabajó con los siguientes estratos o sectores de la economía y que aparecen representados:

I. Manufactura (fabricas, talleres)
II. Comercio
III. Servicios
IV. Construcción
V. Enseñanza
VI. Transporte
VII. Finanzas
VIII. Administración pública centralizada
IX. Administración pública descentralizada (municipalidades, otras)

La encuesta no cubrió a los jornaleros agrícolas ni al servicio domestico, un grueso sector laboral femenino está en el servicio domestico y Guatemala no ha ratificado el convenio numero…

Cada estrato puede ser usado como un dominio de estudio.

Solo el área urbana de los municipios indicados se ha usado como dominio de estudio.

Sexo Las mujeres están representadas en la muestra con un mínimo de cuota del 40% (equivalente a 163 boletas).

Las cuotas por municipio eran calculadas para cada sector censal a manera que respondieran a las cuotas demográficas en la proyección de información censal mas reciente (proyección demográfica INE 2011).

Nivel de confianza: 96%

Lugar de paso de la encuesta

Se abordó a las personas a la salida del lugar de trabajo. Los empleadores normalmente no dejaban que el encuestador se acercara a los empleados; en un par de casos los empleadores, fueron accesibles, y dejaron a los entrevistadores entrar al área de trabajo.

Para identificar los lugares, se recurrió a una tabla de números aleatorios elaborada para el sector y pueblo asignado, según la información aportada por el directorio telefónico 2011, nacional.

En particular, considerando la temática del estudio, las siguientes variables fueron usadas para ser relacionadas como condicionantes laborales: educación, género, edad y pertenencia étnica

El tipo de cuestionario y la manera como fue administrado

Para identificar al informante se utilizó escogencia aleatoria.

Se abordó al informante a través de preguntas directas

El cuestionario fue administrado por el encuestador, en idioma español, pero todos los encuestadores eran maya hablantes, y estudiantes avanzados de la carrera de derecho en la facultad de derecho del Centro Universitario de Occidente, de Quetzaltenango.

El paso de la boleta normalmente tomaba 10 minutos pero podía pasar a 30 mm, cuando los informantes pedían explicaciones o aclaraciones pues la mayoría admitía finalmente que no sabía mucho sobre sus derechos como trabajadores.

DEFINICIONES

Aguinaldo: Recompensa en metálico que los patronos daban voluntariamente a sus empleados en ocasión de ciertas festividades, generalmente las navideña y de año nuevo. Con el avance de la legislación social, aquellas donaciones graciables evolucionaron en el sentido de la obligatoriedad. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 46.

Ascenso: Promoción, elevación a puesto o empleo, mayor. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 68.

Comités AD – HOC : El grupo representantes de trabajadores que proponen al patrón la superación de las condiciones mínimas a través de un Convenio.

Contrato - Pacto colectivo de condiciones de trabajo: El documento que respalda legalmente la relación laboral.

Contrato Individual de Trabajo: Es el vínculo económico-jurídico mediante el que una persona (trabajador), queda obligada a prestar a otra (patrono), sus servicios personales o a ejecutarle una obra, personal, bajo la dependencia continuada y dirección inmediata o delegada de esta última, a cambio de una retribución de cualquier clase o forma. Art. 18 del Código de Trabajo.

Contrato Colectivo de condiciones de Trabajo: A todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo celebrado entre un empleador, un grupo de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, o una o varias organizaciones de empleadores, por un parte, y por otra una o varias organizaciones representativas de trabajadores o, en ausencia de tales organizaciones, representantes de los trabajadores interesados debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional. En el convenio colectivo normativo se estipulan cláusulas que habrán de aplicarse a los contratos individuales de trabajo, ya que las partes conciertan condiciones que servirán para regir una actividad. **Contrato Colectivo de Trabajo:** Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o una o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen bajo su responsabilidad a que algunos o otros miembros ejecuten labores determinadas mediante una

remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma. Art. 38 del Código de Trabajo.

Derecho Colectivo de Trabajo: El que dentro de la disciplina general del trabajo regula las relaciones entre patronos y trabajadores no de modo individual, sino en atención a los intereses comunes a todos ellos a los grupos profesionales. En ese sentido, el derecho colectivo laboral establece normas sobre asociaciones profesionales, convenios colectivos conciliación y arbitraje, huelga, desocupación y lock-out. Cabe incluir las normas de previsión social, si bien la doctrina discrepa sobre la exactitud de tal absorción. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 231.

Derecho de Trabajo: El que tiene el contenido principal la regulación de las relaciones jurídicas entre empresarios y trabajadores, y de u nos y otros con el Estado, en lo referente al trabajo subordinado, y en cuanto atañe a las profesiones ya la forma de prestación de los servicios, y también en lo relativo a las consecuencias jurídicas mediatas e inmediatas de la actividad laboral dependiente. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 234.

Discriminación en el empleo y en la ocupación

Cualquier distinción, exclusión, preferencia o indiferencia, que tiene el efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación, en la que intervienen los siguientes ocho criterios:

1. raza
2. color
3. sexo
4. religión,
5. opinión política
6. ascendencia nacional
7. origen social

Edad Mínima legal para el trabajo 14 años

Empleado: Al funcionario técnico o profesional que presta su actividad al gobierno para la realización de fines de interés público.

Igualdad de trato y de oportunidades en el empleo y en la ocupación

Relación laboral marcada por desigualdad en el acceso a la formación profesional, admisión al empleo, promoción, ascenso, condiciones de trabajo. La preposición *de* , alude la finalidad con que se toma una disposición que afecta a una persona.

Intermediario: Es toda persona que contrata en nombre propio los servicios de uno o más trabajadores para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Art. 5 del Código de Trabajo.

Horario de Trabajo: Señalamiento concreto dentro de cada día de la semana, de la jornada de trabajo. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 355.

Horas extraordinarias: En el derecho Laboral se denominan así las horas, o más propiamente, el tiempo de tareas que excede de la jornada de trabajo, legalmente establecida. La regulación de las horas extras tiene importancia, no sólo porque es norma retribuirlas en mayor cuantía que las horas ordinarias, sino porque el número de horas suplementarias admisible tiene una limitación con objeto de evitar al trabajador los efectos nocivos par su salud que puede producir una labor agotadora. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 356.

Jornada de Trabajo: Duración máxima que la ley permite trabajar a una persona en las 24 horas de cada día o en el transcurso de una semana; y así se habla con frecuencia de la jornada de 40 ó 48 horas. Por regla general, la jornada es de 8 horas diarias, que a veces pueden distribuirse desigualmente en todos los días de la semana, a condición de que no excedan de 48 horas semanales. La jornada se reduce cuando el trabajo es nocturno o se realiza en lugares insalubres o peligrosos. Como también puede exceder de las 8 horas diarias si se trata de trabajos intermitentes. No faltan legislaciones que han reducido el tiempo de trabajo a 44 horas semanales, y aun existe una tendencia muy acentuada a limitar a 40 horas el trabajo semanal. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 400.

Huelga: en defensa de sus intereses y sus reivindicaciones, consistente en el abandono colectivo del trabajo. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 356.

Huelga; Es la suspensión legal y abandono temporal de trabajo en una empresa. Medio de lucha directa empleado por los trabajadores. Acordada, ejecutada y mantenida pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, previo cumplimiento de los requisitos que establece el artículo 241, con el exclusivo propósito de mejorar o defender frente a su patrono los intereses económicos que sean propios de ellos y comunes a dicho grupo. Art. 239 del Código de Trabajo.

Jornadas: duración en Guatemala:

1. Diurno ordinario: 6 Am a 6 PM / 44 horas
2. Nocturna: 6 PM a 6:AM / 38 horas
3. Mixto: 42 horas

Obrero: Es la persona que bajo la dirección de un patrono participa en la ejecución material de trabajos industriales. Todo aquel que ejecute un trabajo manual bajo la dirección de un patrono o encargado, sea cualquiera la naturaleza del establecimiento donde se presta, siempre que se haya fijado oportunamente el pago del salario.

Participación Laboral: Cuando en Derecho se habla de participación se está haciendo referencia a dos cosas diferentes, aun cuando íntimamente relacionadas entre sí. Es una la participación en la utilidades y es otra en la dirección de las empresas. Manuel Osorio Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, S.R.L. Pág. 550.

Patrono: Es toda persona individual o jurídica que utiliza los servicios de uno o más trabajadores, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Art. 2 del Código de Trabajo. persona física que, en el contrato laboral, da ocupación retribuida a los trabajadores que quedan en relación subordinada. Es el propietario de la empresa y quien la dirige personalmente o valiéndose de otras personas. Es llamado también empleador y empresario

Relación de Trabajo: La cual el mero hecho de que una persona trabaje con otra en condiciones de subordinación, que contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo.

Representantes del Patrono: Son las personas individuales que ejercen a nombre de éste funciones de dirección o de administración tales como gerentes, directores, administradores, reclutadores y

todas las que estén legítimamente autorizadas por aquel. Art. 4 del Código de Trabajo.

Pacto Colectivo de Condiciones de Trabajo Es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo debe prestarse y las demás materias relativas a este. Art. 49 del Código de Trabajo.

Reglamento Interior de Trabajo: Es el conjunto de normas elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, reglamento, pactos colectivos y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar y regular las normas a que obligadamente se deben sujetar él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo. Art. 57 del Código de Trabajo.

Sindicato: Es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente (trabajadores independientes), constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes. Art. 206 del Código de Trabajo. El sindicatos se organiza con 20 afiliados como mínimo respaldado, por un comité ejecutivo de 9 personas.

Salario o Sueldo: Es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del cumplimiento del contrato de trabajo o de la relación de trabajo vigente entre ambos. Art. 88 del Código de Trabajo.

Salario mínimo: Aquel que por debajo del cual el trabajador no cubrirá sus necesidades ni las de su familia y por eso la ley exige que se retribuya al trabajador cuando menos con ese mínimo. Salario mínimo vigente en Guatemala**:** Q1,956 x mes laborable. La canasta básica, que mide el costo actual de vida, es en Guatemala, a julio 1 de 2011, (INE) Q4,200 mes

Trabajador: Es toda persona individual que presta a un patrono sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato o relación de trabajo. Art. 3 del Código de Trabajo.

Trabajo de Aprendizaje: Son aprendices los que se comprometen a trabajar para un patrono o cambio de que éste les enseñe en forma práctica un arte, profesión u oficio, sea directamente o por medio de un tercero, y les de la retribución convenida, la cual puede ser inferior al salario mínimo.

Trabajadores a Domicilio: Son los que elaboran artículos en su hogar o en otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste. Art. 156 del Código de Trabajo.

Trabajo Domestico: Son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Art. 161 del Código de Trabajo.

Trabajo Domestico: Son los que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseos, asistencia y demás propias de un hogar o de otro sitio de residencia o habitación particular, que no importen lucro o negocio para el patrono. Art. 161 del Código de Trabajo.

Trabajo en el mar o vías navegables: Son los que prestan servicios propios de la navegación a borde de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la manutención y del salario que hayan convenido. Art. 175 del Código de Trabajo.

CATALOGO DE LEYES LABORALES EN GUATEMALA -2011-

Guatemala ha ratificado los más importantes convenios de la Organización Internacional del Trabajo, a lo largo de 49 años, entre 1952 y 2001. En este periodo el país ratifico un total de 184 convenios.

Se destaca claramente el inicio de dicha ratificación, cuando esta preocupación fue asumida por el Estado con prioridad, en el gobierno de Jacobo Arbenz Guzmán, específicamente el año 1952 en el que se ratificaron cuatro Convenios importantes: el Convenio sobre la inspección del trabajo; el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación; el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva y se ratifica el primer convenio relacionado con trabajadores indígenas: el Convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas).

Entre 1952 y 1988 únicamente se ratificaron tres convenios relevantes para el tema que nos ocupa en este proyecto, pero uno de ellos es significativo: el Convenio sobre las sanciones penales (trabajadores indígenas), ratificado en 1961; los otros dos convenios ratificados fueron el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, en 1959 y el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), en 1960. Después de 1954 siguieron años de desatención que se prolongarían hasta 1986 en que entra en vigencia una nueva Constitución Política que comienza a apartarse de las Constituciones abiertamente anticomunistas de 1956 y 1965.

Es precisamente en este régimen de transición democrática que se ratifican convenios importantes, específicamente en 1988 y 1989, el Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura); Convenio sobre la fijación de salarios mínimos; y se ratifican tres convenios relacionados con trabajadores indígenas: el convenio sobre el reclutamiento de trabajadores indígenas, el convenio sobre los contratos de trabajo (trabajadores indígenas); y el convenio sobre la abolición de las sanciones penales (trabajadores indígenas).

Posteriormente, en el contexto de la negociación y suscripción de los Acuerdos de Paz, se ratifican los convenios sobre la inspección del trabajo en la Agricultura (1994), el importantísimo convenio sobre la Negociación Colectiva (1996); así como el más relevante en la cuestión de los pueblos indígenas: el Convenio 169 Sobre Pueblos Indígenas Y Tribales (1996); y el Convenio sobre las peores formas de

trabajo infantil, ratificado a solo tres años de que fuera promulgado por la OIT (ver tabla 1).

No obstante la voluntad de ratificación de los convenios el problema estructural que afronta Guatemala es una reiterada falta de voluntad política para el cumplimiento de las leyes laborales, con el consiguiente acoso a la actividad sindical y a las organizaciones sindicales, lo cual en la época de la guerra fría y conflicto armado interno (1954-1996) implico grandes costos humanos e institucionales para el movimiento sindical en su conjunto. Por lo que la restauración del tejido orgánico de los trabajadores y sus organizaciones representativas constituye uno de los desafíos estructurales más importantes para el futuro de la democracia social y la construcción de un autentico estado democrático de Derecho, multicultural y pluriétnico.

2007 marcó un hito para los pueblos indígenas. El 13 de septiembre, la Asamblea General de Naciones Unidas adoptó la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas después de más de 20 años de negociaciones. La Declaración aborda los derechos individuales y colectivos y establece las normas mínimas para la supervivencia, la dignidad, el bienestar y los derechos de los pueblos indígenas del mundo.

	DERECHO TUTELADO	INSTRUMENTO NORMATIVO
1	Protección eficaz en materia de contratación y condiciones de empleo	Convenio núm. 169 (1989/1996). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20 y 3.a) Constitución Artículo 102.ñ Código de Trabajo, Arts 18-38,
2	Discriminación (acceso, promoción, ascenso, condiciones de trabajo); (distinción, exclusión, preferencia), (igualdad de oportunidades, igualdad de trato)	Convenio núm. 169 (1989/1996). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 2.a Convenio núm. 111 (1958/1960). Art. 1 Constitución Artículo 102. q. Código de Trabajo, Arts 14 bis, 89, 137 y 151.
3	Igualdad de salario por trabajo igual	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. Artículo 20. 2.b Convenio núm. 100 (1951/1961). Art. 1. Constitución Artículo 102. c y n Código de Trabajo, Art. 89

4	Asistencia médica y social	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 2.c Convenio núm. 103 (1952/1989). Arts. 1,2,3. Constitución Artículo 102. k. Código de Trabajo, Art. 153, 165
5	Seguridad e higiene en el trabajo	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 2.c Constitución Artículo 102. p. Código de Trabajo, Arts. 197 al 205
6	Prestaciones de seguridad social	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 2.c Constitución Artículo 102. p. Código de Trabajo, Arts. 198, 204
7	Prestaciones derivadas del empleo y vivienda	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 2.c Constitución Artículo 105 Código de Trabajo, Art. 145
8	Asociación, actividades sindicales convenios colectivos con empleadores.	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 2. d) Constitución Artículo 102. q. Código de Trabajo, Art. 206 al 238
9	Condiciones de trabajo peligrosas para la salud	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 3.b) Constitución Artículo 102. k, L Código de Trabajo, Art. 200 al 204
10	sistemas de contratación coercitivos y servidumbre por deudas;	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 3.c) Convenio núm. 105 (1957/1959). Constitución Artículo 102.a, Código de Trabajo, Art. 6
11	Igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 3.d) Convenio 177 (1996/NR). Articulo 4. 2 Convenio núm. 111 (1958/1960). Art. 2 Constitución Artículo 104, Código de Trabajo, Art. 14 bis, 61, b y c
12	Protección contra el hostigamiento sexual.	Convenio núm. 169 (1989). Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 3.d) Decreto ley 22-2008 (LCF) Art.3. j

13	Servicios de inspección del trabajo en las regiones donde ejerzan actividades asalariadas	**Convenio núm. 169 (1989).** Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 4.
14	Protección que confieren la legislación y la práctica nacionales a otros trabajadores de estas categorías en los mismos sectores,	**Convenio núm. 169 (1989).** Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 3.a) Convenio núm. 19 (1925/1961). Art. 1
15	Información sobre los derechos de la legislación laboral	**Convenio núm. 169 (1989).** Parte III. Contratación y Condiciones de Empleo Artículo 20. 3.a)
16	Remuneración	Constitución Artículo 102, b)
17	Pago en moneda legal	Constitución Artículo 102, **d)**
18	Inembargabilidad del salario	Constitución Artículo 102, **e)**
19	Salario mínimo	Constitución Artículo 102, **f)**
20	Duración de jornada ordinaria	Constitución Artículo 102, **g)**
21	Descanso remunerado	Constitución Artículo 102, **h)**
22	Vacaciones	Constitución Artículo 102, **i)**
23	Aguinaldo	Constitución Artículo 102, **j)**
24	Mujeres trabajadoras	Constitución Artículo 102, k**)**
25	Menores de catorce años y mayores de 60	Constitución Artículo 102, **l)**;
26	Deficiencias físicas	Constitución Artículo 102, m**)**
27	Extranjeros	Constitución Artículo 102, n**)** Convenio núm. 19 (1925/1961). Igualdad de trato entre extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes de trabajo
28	Indemnización	Constitución Artículo 102, **o)** Constitución Artículo 104
29	fallecimientos	Constitución Artículo 102, p**)**
30	Invalidez, jubilación y sobrevivencia	Constitución Artículo 102, **r)**
31	Justa causa del despido	Constitución Artículo 102, **s)** Código de Trabajo, Art. 77, a/p
32	Derechos mínimos	Constitución Artículo 102, t)
33	Derecho de huelga	Constitución Artículo 104

34	**Igualdad de trato**	Artículo 4 2. **La igualdad de trato** deberá fomentarse, en particular, respecto de: a) el derecho de los trabajadores a domicilio a constituir o a afiliarse a las organizaciones que escojan y a participar en sus actividades; b) a protección de la discriminación en el empleo y en la ocupación; c) la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo; d) la remuneración; e) la protección por regímenes legales de seguridad social; f) el acceso a la formación; g) la edad mínima de admisión al empleo o al trabajo; h) la protección de la maternidad.	**Convenio sobre Trabajo a domicilio Convenio 177 (**1996/NR) Convenio núm. 156 (1981/1994). Igualdad de trato a trabajadores con responsabilidades familiares
35	**discriminación**	Artículo 1 1. el término ***discriminación*** comprende: a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación; b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas organizaciones existan, y con otros organismos apropiados. 2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación. 3. A los efectos de este Convenio, los términos ***empleo*** y ***ocupación*** incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.	C111 Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 Fecha de entrada en vigor: 15/06/1960 .) RG 1961.



Impreso en los talleres de
Cholsamaj
5a. Calle 2-58, Zona 1, Guatemala, C. A.
Teléfonos: (502) 2232 5959 - 2232 5402
E-mail: editorialcholsamaj@yahoo.com
www.cholsamaj.org

La Agencia Internacional para el Desarrollo de los Estados Unidos, USAID, a través del Programa de Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral, PACT, y la Asociación Poder para Todos, realizaron el estudio denominado "Justicia Laboral: Desigualdad y Discriminación en el Altiplano Occidental de Guatemala", un estudio de la situación laboral y los derechos laborales, apoyado en una encuesta a los trabajadores mayoritariamente indígenas, en municipios de los departamentos de Totonicapán y Quetzaltenango.

El estudio forma parte de un programa que también incluye acciones de sensibilización y capacitación en la región del altiplano occidental. El interés es fomentar y promover el conocimiento de la ciudadanía acerca de lo imperativo que es el cumplimiento de la justicia laboral, para lograr una verdadera democracia.

Programa USAID para el Acceso Ciudadano a la Justicia Laboral CAFTA-DR
PACT
Asociación Poder para Todos